

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: <https://stuservis.ru/otchet-po-praktike/166784>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Управление персоналом

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 7

1 Характеристика внешней среды предприятия 8

2 Характеристика внутренней среды предприятия 13

2.1. Общая характеристика предприятия 13

2.2. Управление производством 17

2.3. Персонал и оплата труда 27

2.4. Маркетинговая деятельность 36

2.5. Финансовая работа на предприятии 38

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 41

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ 43

ПРИЛОЖЕНИЯ 45

ВВЕДЕНИЕ

Целью прохождения преддипломной практики является закрепление на практике обязанностей, необходимых для последующего выполнения должностных обязанностей на работе в конкретной организации, а также сбор, и обобщение материалов для написания выпускной квалификационной работы. Работа обучающихся в период практики организуется в соответствии с логикой работы над выпускной квалификационной работой: выбор темы, определение проблемы, объекта и предмета исследования; формулирование цели и задач исследования; теоретический анализ литературы и исследований по проблеме, подбора необходимых источников по теме (управленческую и технико-экономическую документацию); составление библиографии; оформление результатов исследования.

1 Характеристика внешней среды предприятия

Представленный материал в методическом кабинете свидетельствует о необходимости пополнения материалов по организации проектной деятельности. Результаты исследования показали, что следует совершенствовать условия труда и систему стимулирования педагогов-воспитателей ДОУ.

Анализ работы показал, что в детской организации имеется положительный опыт инновационной деятельности. Однако он состоит в использовании уже готового материала по готовой инструкции, где нет места проявлению творческого и интеллектуального потенциала, и поэтому прослеживается низкий уровень заинтересованности педагогов к данной деятельности. Педагоги стараются использовать интегративные методы. Но, например, при знакомстве детей с родным краем, воспитатели придерживаются узкой направленности.

Развивают патриотические чувства только через фольклорные формы (сказки, устное народное творчество, народные праздники, фольклорные досуги) или организуют работу по исследуемой нами проблеме в период празднования общественных событий (День знаний, День защитника Отечества, День космонавтики, День Победы).

Еще один немаловажный момент был отмечен в процессе исследования – педагоги продолжают отводить для себя роль главного источника знаний. В образовательной программе описана инновационная деятельность, представлен годовой план работы по внедрению в совместный образовательный процесс семьи и ГБДОУ ДС № 12 «Детского календаря» в рамках реализации программы «Социального партнёрства семьи и ДОУ как ресурса социокультурного развития личности ребёнка». Однако данное направление имеет узкую направленность и не дает возможности педагогу расширять свой профессиональный и творческий

потенциал, т.е. нет места для поиска, исследования, экспериментирования. Группа педагогов, работающая в режиме инновации, по данной тематике мотивируется и материально и морально. Но система этих поощрений не отличается четкостью и продуманностью. Педагоги получают благодарности от администрации, но от случая к случаю.

Результаты анализа календарных и перспективных планов воспитателей показал, что только в 50% планов представленные планируемые методы преимущественно предполагают субъект-объектные отношения с детьми в процессе передачи информации: демонстрация, рассказ воспитателя, беседа, чтение художественной литературы, рассматривание энциклопедий. Во многих планах задачи и методы, обеспечивающие использование сформированных представлений, слабо представлены. В основном предлагается детям воспроизвести то, что дети узнали на занятии, составить описательную загадку, рассказ, очень редко – задания, дидактические и сюжетно-ролевые игры, а тем более постановка проблемной ситуации и предоставление условий для самостоятельного поиска решения детьми.

Также мною отмечено, что престиж работы в детском саду невысок, сильная организационная культура отсутствует. Для сотрудников детского сада практически не ведётся планирование карьеры, но имеются возможности повышения квалификации, однако пользуются этим немногие.

При этом, профессиональный уровень педагогов высокий, что обеспечивается своевременным обучением на курсах повышения квалификации, а также профессиональной аттестации по своей категории, как специалиста. Ежегодно педагоги повышают свое мастерство в ходе прохождения аттестации, повышения квалификации, участия в различных конкурсах внутри детского учреждения и по району.

Педагогический коллектив детского сада – это люди творческие, инициативные, энтузиасты своего дела. Все педагоги ДОУ работают в тесном сотрудничестве между собой. Среди профессионально значимых личностных качеств педагога, можно выделить стремление к творчеству, профессиональному самосовершенствованию и повышению образовательного уровня.

2 Характеристика внутренней среды предприятия

2.1. Общая характеристика предприятия

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 12» создано на основании постановления Администрации города «О создании муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 12» путем изменения типа муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения.

Организационно-правовая форма: учреждение.

Форма собственности: муниципальная.

Государственный статус учреждения (тип) – бюджетное.

Учреждение по типу реализуемых основных образовательных программ является дошкольной образовательной организацией.

Учредителем Учреждения является Государственное образование города Санкт-Петербурга. Функции и полномочия Учредителя осуществляет Администрация Московского района города Санкт-Петербурга с делегированием части полномочий Управлению образования Администрации Московского района.

Здание детского сада введено в эксплуатацию 1963 году. Государственная регистрация детского сада № 12 от 24 февраля 1995 года.

Адрес: 196191 г. Санкт-Петербург ул. Варшавская д.37 к. 4 литера А. Телефон и факс: 375-35-01. E-mail: ds12mr@mail.ru.

Управление учреждением строится в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [2];
- Федеральным законом от 27.07.2004 N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [3];
- Уставом ГБДОУ № 12 (утв. 28.04.2015), копия документа представлена в Приложении 1;
- Свидетельством о регистрации ГБДОУ № 12 (выдано 24.02.1995), копия документа представлена в Приложении 2;
- Правилами внутреннего трудового распорядка (переизданные 29.01.2020 г.). Копия документа представлена в Приложении 3, и другими актами действующего законодательства РФ, указами и распоряжениями Президента РФ, постановлениями и распоряжениями Правительства РФ.

Исполнительным органом ГБДОУ является заведующий, который назначается и освобождается от занимаемой должности приказом начальника отдела образования Московского района города Санкт-Петербурга в соответствии с действующим трудовым законодательством на основании трудового договора, заключаемого на срок до 5 лет. Заведующий: Степанова Людмила Васильевна.

Главная цель деятельности ГБДОУ – создать здоровьесберегающее образовательное пространство, обеспечивающее разностороннее развитие ребенка, формирование у него универсальных способностей, в том числе творческих, осуществление необходимой коррекции отклонений в развитии ребенка, формировании личности ребенка и подготовка к обучению в школе, а также присмотр и уход за детьми.

2.2. Управление производством

Методическая работа педагогического коллектива ГБДОУ ДС № 12 – это комплексный, целенаправленный, непрерывный процесс. Наряду с традиционными формами работы педагоги широко используют новые методы и приемы, которые улучшают уровень отношений между детьми и взрослыми. Методическая работа ДОУ занимает особое место в системе воспитания и образования детей дошкольного возраста, так как, прежде всего, определяет стратегию, цели, задачи и функционирование учреждения, способствует активизации личности педагога, развитию его творческой деятельности.

Методическая работа в дошкольном учреждении в течение года направлялась на достижение следующих целей:

- определение состояния воспитательно-образовательной работы в ДОУ;
- изучение взаимоотношений между детьми и диагностика уровня физического, психического и социального развития;
- повышение уровня воспитательно-образовательной работы и улучшение ее конкретных результатов;
- помощь молодым воспитателям в овладении педагогическим мастерством.

Основной формой методической работы является педагогический совет. В ГБДОУ ДС № 12 за год провели 5 педагогических советов:

1. Установочный. «Основные направления работы педагогического коллектива на N год.

На педсовете был дан анализ работы учреждения в летний период; утверждены задачи и мероприятия на новый учебный год, программы, реализуемые в ДОУ, учебный план, сетки занятий, режимы дня.

2. Тематический: «Развитие интеллектуально-творческого потенциала каждого ребенка посредством ФГОС»
На педагогическом совете проанализирована работа каждого педагога по теме педагогического совета. Была проведена деловая игра.

3. Тематический «Создание здоровьесберегающего пространства в ГБДОУ ДС № 12»

На педсовете педагоги систематизировали знания о здоровье и методах организации здоровьесберегающего пространства. Поведены итоги тематической проверки. Проведен анализ здоровья детей в ГБДОУ ДС № 12. Очень интересная была деловая игра «Что вы знаете о здоровье?»

4. Тематический. «Проектные технологии в нравственно-патриотическом воспитании дошкольников».

На педагогическом совете педагоги систематизировали знания об организации образовательной деятельности с детьми дошкольного возраста по вопросам нравственно-патриотического воспитания. Подведены итоги тематической проверки по теме «Нравственно-патриотическое воспитание дошкольников».

5. Итоговый. «Итоговый годовой отчетный педагогический совет».

На педсовете был дан анализ работы учреждения в учебном году, утвержден план на летний оздоровительный период. Воспитателям были даны рекомендации по организации работы в летний период. Все педсоветы проходили очень интересно, решения всех педсоветов выполняются, проводится намеченная по плану работа.

Организационная структура управления ГБДОУ ДС № 12 представлена в Приложении 4.

Анализируя структуру управления ГБДОУ ДС № 12 можно отметить, что она представляет собой линейно-функциональную структуру. Этот тип сегодня наиболее распространен. За счет специализации он позволяет более качественно решать определенные задачи и предъявляет меньшие требования к разносторонности подготовки руководителей и исполнителей.

Управление централизовано. Дошкольное учреждение возглавляет заведующий, осуществляющий свою деятельность на основе принципа единоначалия и обеспечивающий решение возложенных на учреждение задач.

Подсистема линейного руководства осуществляет управление учреждением в целом, управление

отдельными функциональными и производственными подразделениями.

Функции этой подсистемы выполняют: заведующий, его заместители по ВМР и по АХЧ, главный бухгалтер, специалист по кадрам и старшая медсестра.

2.3. Персонал и оплата труда

Сотрудниками учреждения являются: методисты, преподаватели, административный, хозяйственный и другой персонал. Назначение и увольнение сотрудников Учреждения осуществляется согласно Трудового кодекса РФ [1] и Закону «Об образовании в Российской Федерации» [2]. Образовательно-воспитательный процесс обеспечивают 70 педагогов-воспитателей.

Также отметим, что в течение 2019/2020 гг. были созданы условия для творческого развития педагогов. Педагоги принимали участие в конкурсах различного уровня, с целью обмена педагогическим опытом с педагогическим сообществом.

Фонд оплаты труда работников составил в 2019/2020 гг. составил 22768800 руб., что на 37% больше предыдущего периода за счет увеличения штата персонала и повышения заработной платы на 10%.

Характеристика применяемых технологий формирования и использования кадрового потенциала предприятия:

1. Оценка кадровой политики и стратегии организации труда персонала.

Согласно проведенному исследованию, основные направления повышения эффективности организации труда персонала в ГБДОУ ДС № 12 заключаются в следующем:

1. Формировании и совершенствовании системы рационального использования трудовых ресурсов ГБДОУ ДС № 12.

2. Прогнозировании и планировании потребности в трудовых ресурсах, оптимизации численности персонала, которая состоит в:

- планировании текущей и перспективной потребности организации в персонале: прогнозе общей потребности в персонале (с учетом планируемых изменений), оценке движения персонала, выявлении профессионально-квалификационных требований и анализе способностей работников, необходимых для выполнения работы;
- контроле и экспертизе введения вакансий на основе экономических (экономическое обоснование, исследование рынка труда, определение затрат на привлечение, адаптацию, переобучение и повышение квалификации) и функциональных (описание профиля рабочего места, разработка должностных инструкций) факторов.

3. Подборе и формировании сотрудников:

- изучении и обобщении итогов работы по подбору персонала, в том числе – анализ текучести кадров; разработка и координация проведения мероприятий по стабилизации кадрового состава и оптимизации процедуры набора.

4. Адаптации сотрудников ГБДОУ ДС № 12:

- создании условий (организационных, кадровых, методических, информационных) для обеспечения адаптационного обучения вновь принимаемых работников;
- участии в принятии решения о степени успешности прохождения вновь принятыми работниками испытательного срока; подготовка проектов соответствующих приказов.

5. Создании комплексной системы мотивации работников ГБДОУ ДС № 12:

- изучении мотивационной структуры работников организации (в разрезе профессий, структурных подразделений, социально-демографических групп);
- анализе сложившейся системы материального и нематериального стимулирования работников ГБДОУ ДС № 12;
- разработке предложений по ее актуализации и совершенствованию;

6. Развитии и оценке персонала, его профессиональное обучение; продвижение рабочего персонала, формирование и развитие системы профессионального обучения персонала ГБДОУ ДС № 12:

- анализе потребностей в обучении персонала – классификация видов, содержания обучения, стоимости и приоритетности для отдельных категорий персонала;
- создании условий для качественного и эффективного обучения персонала – с привлечением специализированных образовательных учреждений: ведение базы данных об образовательных учреждениях, проведение аудита предлагаемых образовательных программ, заключение договоров на

оказание образовательных услуг, оценка их качества и эффективности.

6. Системе управления карьерой.

2. Анализ системы найма и отбора персонала.

В стандарте по найму и отбору персонала ГБДОУ ДС № 12 прописаны метод, способы, методики, сроки подбора персонала на ту или иную должность, а также разработаны подробные инструкции для подбора персонала на вакансии разного уровня. Такая система найма и отбора персонала значительно повышает качество отбора сотрудников, а также сокращает сроки на подбор.

2.4. Маркетинговая деятельность

Маркетинговая деятельность ГБДОУ № 12 осуществляется через сайт организации [14]. Оптимизация взаимодействия субъектов дошкольной организации происходит через внедрение современных технологий. Сайт предназначается для родителей, сотрудников детского сада и других заинтересованных пользователей, поэтому он должен иметь ненавязчивый дизайн, максимально удобный для восприятия интерфейс (размещение меню, ссылок, удобное расположение контента) и структуру, соответствующую требованиям Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2016 №273-ФЗ [2]. Одной из главных целей сайта ДОУ является формирование единого сообщества: родители – дети – педагоги, основанного на гармоничных партнерских отношениях.

2.5. Финансовая работа на предприятии

Основные источники финансирования дошкольного учреждения – является местный бюджет (или ведомственный бюджет) и родительская плата. По действующему законодательству размер родительской платы не должен превышать 20% от стоимости содержания ребенка, а для многодетных семей – 10%. Кроме этого, для различных категорий семей действует целый ряд льгот, согласно которым родительская плата значительно снижена или совсем отсутствует. Поэтому общая доля родительских средств в бюджете обычного детского сада, как правило, не превышает 10%. Таким образом, большая часть затрат на содержание детей в муниципальном учреждении покрывается местным (городским) бюджетом. Основу технико-экономических показателей работы учреждения отражает структура ПФХД от приносящей доход деятельности ассигнований.

Таким образом, структура ПФХД от приносящей доход деятельности ассигнований в 2019/2020 гг. составила 2 503 118,00 руб.

На основании бухгалтерского баланса, отчета об исполнении бюджета, отчета о финансовых результатах деятельности и сведений по дебиторской и кредиторской задолженности можно охарактеризовать финансово-экономическую деятельность ГБДОУ ДС № 12 за последние два учебных года (Приложение 5).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Как и любое другое ДОУ, государственное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 12 в Московском районе

г. Санкт-Петербурга, является образовательным учреждением, реализующим программы дошкольного образования различной направленности.

В ходе анализа системы управления кадрами в данном ДОУ были выявлены следующие проблемы:

- ☐ наблюдается нехватка молодых специалистов в силу низкой степени привлекательности дошкольного образовательного учреждения;
- ☐ не обеспечена полноценная отдача сотрудника и слаженная работа коллектива, с помощью мотивации сотрудников и материально-психологического климата;
- ☐ системы повышения квалификации недостаточно эффективна;
- ☐ в основе системы заработной платы лежат коэффициенты по системе оплаты труда и не всегда учитываются индивидуальные заслуги каждого сотрудника;
- ☐ участие в конкурсах мало практикуется;
- ☐ педагоги не вовлечены максимально в образовательный процесс;

В силу существования данных проблем, разработаны мероприятия по совершенствованию системы

управления кадрами ДОУ. Мероприятия были направлены на повышение уровня мотивации у сотрудников образовательного учреждения, повышение привлекательности ДОУ путем совершенствования адаптационных процессов и материальным стимулированием молодых специалистов и вновь пришедших работников; внедрение новых моделей повышения квалификации и стимулирование процесса повышения уровня образования у работников; и развитие сети платных услуг в ГБДОУ ДС № 12.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изм. и доп., вступ. в силу от 09.03.2021 № 34-ФЗ) // [Электронный ресурс]: Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683.
2. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу от 24.03.2021 №51-ФЗ) // [Электронный режим]: Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174.
3. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ (с изм. и доп., вступ. в силу от 24.03.2021 № 52-ФЗ) – [Электронный ресурс] / http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601.
4. Белая, К.Ю. 300 ответов на вопросы заведующей детским садом/К.Ю. Белая. – М.: Астрель; АСТ, 2013. – 123 с.
5. Бордовская, Н.О. Построение службы персонала / Н.О. Бордовская // Справочник по управлению персоналом. – 2016. – №11. – 230 с.
6. Выбираем образовательный маршрут повышения квалификации педагога: Сб. аннотаций образов. Progr. профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогов / под общ. ред.С.В. Жолована, С.В. Алексеева; сост. Л.И. Гущина – СПб.: СПбАППО, 2014. – 263 с.
7. Езопова, С.А. Менеджмент в дошкольном образовании: Учебное пособие / С.А. Езопова. – М.: Академия, 2012. – 280 с.
8. Колодяжная, Т.П. Управление современным дошкольным образовательным учреждением: учебник / Т.П. Колодяжная. – Ростов-на-Дону, 2014. – 212 с.
9. Основы методик дошкольного образования: краткий курс лекций: учебное пособие / О.Н. Анцыпирович, Е.В. Горбатова, Д.Н. Дубинина [и др.]. — Минск: Новое знание; М.: ИНФРА-М, 2019. – 390 с.
10. Свирская Л.В. Работа с семьей: необязательные инструкции: метод. пособие для работников дошкол. образ. учреждений. – изд. 2-е, доп.-е. – М.: Линка-Пресс, 2016. – 188 с.
11. Семейный и родительский клубы в детском саду: методическое пособие / под ред. Н.В. Микляевой. – М.: ТЦ Сфера, 2016. – 128 с.
12. Современные технологии дошкольного образования: учебное пособие / под ред. Л.М. Захаровой. – М.: ИНФРА-М, 2020. – 251 с.
13. Урунтаева, Г. А. Детская психология: учебник / Г.А. Урунтаева. – 4-е изд., испр. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2021. – 384 с.
14. Сайт Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 12» Московского района города Санкт-Петербурга // <http://ds12mr.ru>.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: <https://stuservis.ru/otchet-po-praktike/166784>