

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/18914>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Менеджмент

Содержание

Индивидуальное задание на учебную практику 3

Введение 4

Дневник прохождения учебной практики 5

Отзыв-характеристика руководителя практики от принимающей организации 7

Отчет о выполнении индивидуального задания 8

1. Организационно-правовая форма, ее характеристика 8

2. Компоненты организационной структуры 9

3. Оценить ключевые параметры структуры управления 11

4. Структура службы управления персоналом, ее задачи и функции 13

5. Провести анализ организационно-функциональной структуры службы управления персоналом 15

6. Анализ учредительных и организационно-распорядительных документов учреждения 17

Заключение 20

Список использованных источников 21

Индивидуальное задание на учебную практику

Изучить структуру управления:

1. организационно-правовая форма, ее характеристика. Краткая историческая справка об учреждении и его деятельности;
2. компоненты организационной структуры: линейные подразделения (управление основной деятельностью), функциональные подразделения (совещательные функции и функциональные полномочия), обеспечивающие подразделения;
3. оценить ключевые параметры структуры управления (сложность, степень формализации, степень централизации, соответствие нормам управляемости);
4. структура службы управления персоналом, ее задачи и функции;
5. провести анализ организационно-функциональной структуры службы управления персоналом;
6. провести анализ учредительных и организационно-распорядительных документов учреждения. Их виды и значение.

Введение

На современном этапе экономического развития проблема эффективного использования человеческих ресурсов является актуальной, как в масштабах государства, так и в масштабах отдельно взятого предприятия. В любой современной организации главное богатство - это работающие в ней люди, то есть, человеческие ресурсы. Причем, в стратегической перспективе развития бизнеса, значимость человеческого фактора будет возрастать. Поэтому на сегодняшний день особенно актуальным является вопрос повышения мотивации персонала, а, следовательно, повышения эффективности и производительности труда.

За последнее десятилетие статус работника эволюционировал от досадной, но необходимой статьи расходов, до основного источника прибыли. В связи с этим сотрудник стал рассматриваться как важнейший элемент капитала компании, а затраты на оплату его труда, повышение квалификации и создание эргономичного рабочего места как особый вид инвестиций. Правильно построенное управление персоналом, стало фактором, повышающим конкурентоспособность организации.

В связи со сложившейся на рынке товаров и услуг конкуренцией предъявляются все большие требования к производителям данных услуг. В результате этого в мире бизнеса выживают наиболее сплоченные команды профессионалов. В многочисленных исследованиях зарубежных и отечественных компаний в качестве одного из ключевых факторов конкурентоспособности выделяется ориентация на повышение производительности через заботу о людях. Организации, в которых преобладает такая практика, считают своих сотрудников наиболее важным фактором успеха и развития. Практика проходила в управе Рязанского района в кадровой службе.

Дневник прохождения учебной практики

Вид практики _____

Тип практики _____

Место проведения практики _____

Дневник практики

№

п/п Этапы прохождения практики Дата Отметка о выполнении Подпись руководителя практики от организации

1 Ознакомление, вступительный инструктаж 26.06.17-30.06.17 - -

2 Анализ компонентов организационной структуры: линейные подразделения (управление основной деятельностью), функциональные подразделения (совещательные функции и функциональные полномочия), обеспечивающие подразделения 03.07.17-14.07.17 - -

3 Оценка ключевых параметров структуры управления (сложность, степень формализации, степень централизации, соответствие нормам управляемости) 15.07.17-28.07.17 - -

4 Анализ структура службы управления персоналом, ее задачи и функции 31.07.17-11.07.17 - -

5 Анализ организационно-функциональной структуры службы управления персоналом 14.08.17-24.08.17 - -

6 Анализ учредительных и организационно-распорядительных документов учреждения. Их виды и значение. 28.07.17.-06.09.17 - -

7 Подготовка отчёта по практике 07.09.17-09.09.17

Руководитель практики

от университета _____

(подпись) (Ф.И.О)

Руководитель практики

от организации _____

(подпись) (Ф.И.О.)

Отзыв-характеристика руководителя практики от принимающей организации

Руководитель практики

от Организации _____

(должность, Ф.И.О.)

_____ «__» _____ 201__ г.

Отчет о выполнении индивидуального задания

1.Организационно-правовая форма, ее характеристика

Управа Рязанского района города Москвы является подведомственным Правительству Москвы территориальным органом исполнительной власти города, осуществляющим контрольную, координирующую и исполнительно-распорядительную деятельность на территории Рязанского района Юго-Восточного административного округа (ЮВАО) города Москвы.

Управа Рязанского района города Москвы во взаимоотношениях с территориальными, отраслевыми, функциональными органами исполнительной власти и органами местного самоуправления представляет интересы Правительства Москвы в пределах своей компетенции, а также является органом, уполномоченным на проведение государственного контроля (надзора) за юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями на подведомственной территории.

Контроль над деятельностью управы осуществляет префектура Восточного административного округа и Департамент территориальных органов исполнительной власти города Москвы.

Во исполнение закона города Москвы от 11.07.2012 г. № 39 «О наделении органов местного самоуправления муниципальных округов отдельными полномочиями города Москвы» и постановления Правительства города Москвы от 10.09.2012 г. № 474-ПП «О порядке ежегодного заслушивания Советами депутатов муниципальных округов отчета глав управ районов и информации руководителей городских организаций», управа Рязанского района города Москвы предлагает отчет главы управы «Об итогах выполнения Программы комплексного развития Рязанского района в 2014 году».

Список использованных источников

1. Асеев О.В., Железняков С.С. Основные направления и механизмы реализации финансовой политики российской федерации// Фундаментальные и прикладные исследования кооперативного сектора экономики. 2015. № 1. С. 40-45.
2. Астахов Ю. В. Муниципальная кадровая политика: тенденции разработки и реализации // Экономика. Общество. Человек : межвуз. сб. научн. трудов. Белгородский государственный технологический университет им. В. Г. Шухова. Белгород : Наука, 2013. С. 161-165.
3. Астахов Ю. В., Ткачев А. А., Трапезников С. В. Муниципальная кадровая политика: социологический анализ (на примере г. Белгорода) // Теория и практика общественного развития. 2014. № 18. С. 38-43.
4. Вильчинская О. В. Формирование кадрового потенциала в органах местного самоуправления: опыт Краснодарского края // Муниципальная академия. 2012. № 2. С. 12–14.
5. Гарафутдинова Н. Я. Профессиональная подготовка как основа реализации управленческого потенциала и профессиональных компетенций резерва управленческих кадров // Омский экономический форум : сб. научн. труд. Омск : ОмГУ, 2011. С. 57-62.
6. Железняков С.С., Трунова Л.В. Управление персоналом организации: совершенствование структуры и оптимизация численности персонала. //В сборнике: Тренды развития современного общества: управленческие, правовые, экономические и социальные аспекты. Материалы Международной научно-практической конференции. Ответственный редактор: Горохов А.А. 2011. С. 81-83.
7. Журавлев П.В., Карташов С.А., Одегов Ю.Г. Технология управления персоналом. Настольная книга менеджеров. - М.: Экзамен, 2010. - 410с.
8. Кибанов А.Я., Гагаринская Г.П., Калмыкова О.Ю., Мюллер Е.В. Управление персоналом. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 238 с.
9. Кибанов А.Я., Ивановская Л.В. Кадровая политика и стратегия управления персоналом. - М.: Проспект, 2014. - 256 с.
10. Кулькова И. Диагностика индивидуальных различий в стимулировании труда //Управление персоналом. - № 4. - 2008. - С. 52-54
11. Куприянчук Е.В., Щербакова Ю.В. Управление персоналом: ассесмент, комплектование, адаптация, развитие: / сост. Е- М.: ИЦ РИОР: НИЦ Инфра-М, 2012. - 225 с.
12. Митрофанова А.Е. Социально-экономическое содержание и структура кадровых рисков в организации // Вестник Московского государственного областного университета. - 2013. - № 2.
13. Награльян А. Оценка и развитие компетенций работников: вектор на опережение // Справочник по управлению персоналом. 2013. № 8.
14. Согачева О.В. Инструментарий стратегического менеджмента: организация аналитических и проектных работ в сфере стратегического управления предприятием //Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2014. № 3. С. 318-322.
15. Ульрих Д., Брокбэнк У. HR в борьбе за конкурентное преимущество. - М.: Претекст, 2015. - 288 с.

16. Цлав В.М. К построению общей теории управления персоналом //Вестник СамГУ. Сер.: Экономика и управление. 2012. № 1 (92).С. 108-113.
17. Шекшня С. Управление персоналом: в поисках адекватной парадигмы // Персонал., 2010.- 146 с.
18. Шмидт А.Н. Полезность и механизм человеческого поведения //Человеческий капитал. – 2015. – № 7 (79). – С. 81-83.

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/18914>