

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/228303>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Инновационный менеджмент

Оглавление

Введение 3

1. Краткие сведения об организации 4

2. Управление карьерой персоналом : понятие и планирование 6

3. Рекомендации по совершенствованию системы управления карьерным ростом негосударственное образовательное частное учреждение 12

высшего образования «Московский финансово- промышленный университет «СИНЕРГИЯ 12

4. Разработка модели системы обучения и карьерного развития сотрудников «Московского финансово- промышленного университета «СИНЕРГИЯ 18

5 Пути совершенствования управления персоналом в «Московском финансово-промышленном университете «Синергия» 25

5.1 Основные направления совершенствования управления персоналом организации 25

5.2 Применение американской модели управления персоналом 26

5.3 Оценка экономического эффекта от предложенных мероприятий 32

Выводы 35

Список литературы 36

Приложение 1 37

Приложение 2. 39

Приложение 3 . Эффекты от разработки программы 42

Цель практики - приобретение опыта практической педагогической деятельности по профилю получаемой специальности «Управление персоналом».

Учебная практика студентов предполагает решение следующих задач:

- совершенствование и специальных (по предмету) знаний студентов в процессе их применения к осуществлению управленческого процесса;

- развитие у студентов представлений о работе современных образовательных учреждений (главным образом вузов), специфике образовательных программ, направлениях деятельности коллективов, функциональных обязанностях представителей административного и педагогического корпусов сотрудников, традициях и инновациях в организации работы;

- развитие у студентов интереса к профессиональной управленческой деятельности, творческого отношения к работе в сфере менеджмента;

Практика проходила в Негосударственном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Московский финансово-промышленный университет «Синергия».

1. Краткие сведения об организации

Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования «Московский финансово-промышленный университет «Синергия» расположен по адресу Москва, Ленинградский пр-т д. 80, корп. Е, (205Е). Университет «Синергия» (Московский финансово-промышленный университет «Синергия») — российское частное высшее учебное заведение, основанное в 1995 году в Москве. Полное название — Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования «Московский финансово-промышленный университет „Синергия“».

В феврале 2012 года университет «Синергия» в числе нескольких других частных вузов стал участником двух сюжетов о некачественном образовании в передаче «Вести недели». По итогам мониторинга качества высшего образования, проведенного Министерством образования и науки Российской Федерации в декабре 2012 года, университет был признан эффективно работающим вузом, а также повторно — в октябре 2013 года.

История университета начинается с 1995 года, с основания членом-корреспондентом РАО Ю. Б. Рубиным

Московской высшей банковской школы, реорганизованной в 1998 году в Московский международный институт эконометрики, информатики, финансов и права (ММИЭИФП), в котором в 2000 году обучались порядка 8 тыс человек[

Университет занимает 58-е место в рэнкинге UniRank Top Universities in Russia 2021 (учитывает 375 из 724 российских вузов) и 2353-е место во всемирном рейтинге UniRank World University Rankings 2021 (учитывает 13 600 вузов из 200 стран мира).

В 2021 году в рейтинге предпринимательских программ Национального рейтинга университетов «Интерфакса» университет «Синергия» занял первое место с образовательными программами «Предпринимательство» и «Международное предпринимательство»).

В 2020 году университет вошел в рейтинг QS EECA University Rankings 2020/21 в группу 351-400

В 2016 год МФПУ «Синергия» занял первое место в рейтинге программ управленческого образования и пятое место в рейтинге программ повышения квалификации Аналитического центра «Эксперт».

По данным СМИ университет «Синергия» является крупнейшим в России частным высшим учебным заведением по количеству студентов и доходам. Обучение ведётся на 17 кафедрах, университет имеет филиалы в четырёх регионах РФ в городах Ноябрьск, Омск, Черкесск и Элиста, и филиал в эмирате Дубай (ОАЭ) являющийся единственной российской образовательной организацией, в которой проводится обучение бакалавров и магистров по специальностям «экономика», «менеджмент», «юриспруденция» и «информационные технологии».

Награды и премии

Премия Правительства РФ за образовательные и учебные пособия в области конкуренции и предпринимательства (2008 г.)

Премия Министерства науки и образования РФ «За вклад в развитие предпринимательского образования в РФ» (2012 г.)

2.Управление карьерой персоналом : понятие и планирование

Управление карьерой персоналом - это важный аспект на который направлена непосредственная работа с коллективом работников, то есть с персоналом. Сложные современные условия промышленных предприятий нуждаются в эффективной системе управления персоналом ,управления карьерой которая фокусирует свое внимание на развитии сотрудников таким образом, чтобы они становились более ценными для организации. Это включает в себя тщательное финансовое управление, связанное с глобальным финансовым кризисом, который приводит к массовым сокращениям персонала.

Основным структурным подразделением управления человеческими ресурсами в организации является отдел кадров. Отдел кадров отвечает за прием и увольнение персонала, а также за его обучение и переподготовку.

Важнейшие задачи отдела управления персоналом:

социальная и психологическая диагностика; анализ и контроль взаимоотношений внутри группы или между отдельными лицами, управление взаимоотношениями; управление производственными и социальными конфликтами (которые могут вызывать стрессы); система информационной поддержки управления персоналом

; управление трудоустройством; оценка и отбор кандидатов на вакантные должности; анализ человеческих ресурсов и потребностей в персонале;

планирование и контроль карьеры; профессиональная, социальная и психологическая адаптация работников;

управление трудовой мотивацией; эргономика и эстетика работы. Каждая организация заинтересована в том, чтобы избежать или решить подобные проблемы.

Методология управления персоналом предполагает рассмотрение персонала организации как объекта управления, процесса формирования поведения отдельных лиц, соответствующих целей и задач организации, методов и принципов управления персоналом.

Желание человека проявить и реализовать себя через профессиональные достижения, формальным подтверждением которых является карьерный рост, становится неиссякаемым источником активности в профессиональной деятельности. Человеческая деятельность в обратном направлении является частью жизненной стратегии, то есть индивидуальной организации и регулирования жизненного пути в соответствии с ценностями личности.

Развивая свою профессиональную деятельность на основе жизненной стратегии, добиваясь признания своей карьеры, люди испытывают удовольствие, которое поднимает их профессиональную деятельность на

новый уровень, углубляет мотивацию к работе, влияет на другие сферы жизни человека. Социальная оценка профессиональной деятельности человека в форме продвижения по службе, помимо признания уже достигнутых успехов, позволяет человеку раскрыть в себе новые качества и способности, познать и реализовать себя на новом уровне. Таким образом, планирование и реализация карьеры, удовлетворяющие потребности сотрудников в самоуважении и самореализации, стали одним из самых мощных факторов, мотивирующих их работу.

1. Анисимов В. М. Кадровая служба и управление персоналом организации. – М.: Финпресс, 2015. 278с.
2. Базарова Т.Ю. Еремна Б.Л. Обучение персонала как конкурентное преимущество/М.И.Магура,М.Б.Курбатова–М.:ИнтелСинтез,2017.– 216 с.
3. Богданова Г. Особенности оценки в процессе управления карьерой / Г. Богданова // Справочник по управлению персоналом. – 2018. - №3. – С.36 7. Бочарова А. Внедрение системы ротации в компании / А.Бочарова//
4. Васильев Ю.В. Теория управления, 2-е изд., доп.учебник / Ю.В. Васильева, Н. В. Парахиной, Л.И. Ушвицкого. – М.: Финансы и статистика, 2016. 301 с.
5. Киприянчук Е. В. Управление персоналом: ассесмент, комплектование, адаптация, развитие: учебное пособие // Е. В. Киприянчук, Ю. В. Щербакова. – М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2016. 255с.
6. Кибанова А.Я. Управление персоналом организации: развитие персонала / А.Я. Кибанова, И.Б. Дуракова. – М.: Инфра, 2017. 416с.
7. Спивак В. А. Управление персоналом для менеджеров: учебное пособие [Электронный ресурс] дата обращения: 19.04.2015г.
8. Хиррисон Р. Управление персоналом / Е. А. Аксенова. – Изд. 2-е, перераб. и доп. – М.: Юнити-Дана, 2016. – 194с.
9. Career Lessons From Christine Lagarde/ By Janet Fowler- [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.investopedia.com>
10. What a Career in Impact Investing Could Look Like/ By Lisa Goetz- [Электронныйресурс]. – URL: <http://www.investopedia.com> 41.
11. HR-portal. HR-сообщество и публикации [Электронный ресурс]. URL: www.hr-portal.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/228303>