

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/240000>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Управление персоналом (другое)

Содержание

ВВЕДЕНИЕ 3

1 Общая характеристика деятельности общеобразовательной школы 5

2 Анализ организации профориентационной работы на примере общеобразовательной школы 11

3 Рекомендации по совершенствованию системы профориентации 13

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 16

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 17

ВВЕДЕНИЕ

В России происходит бум профориентации. В последние годы помимо традиционных тестов, консультантов по выбору профессии и стажировок у нас появляются проекты по примерке профессий («профессиональные пробы»), становятся популярными экскурсии в компании, развивается менторство, снова набирают популярность колледжи, открываются отделы по профориентации и развитию карьеры при школах и университетах.

На определенном этапе жизни каждому человеку приходится принимать одно из наиболее важных решений в своей жизни: определиться со сферой образования и выбрать профессию. Как показывает практика, многие люди испытывают затруднения в выборе карьерного пути по самым разнообразным причинам. Эти причины заметно отличаются в зависимости от возраста и положения человека, но есть и присущие практически всем без исключения. Попробуем разобраться с профориентацией в России, начав с самых основ и постепенно двигаясь к стоящей у многих проблемы профориентации и выбора дальнейшей профессии.

Профориентация при наборе сотрудников является прерогативой маркетинга кадровой службы, в чьи задачи входит предоставление потенциальным сотрудникам полной и достоверной информации о характере и содержании предстоящего труда по той или иной профессии. Профотбор – это стадия процедуры набора сотрудников, которая существенно сокращает число кандидатов на предлагаемую вакансию.

На профориентацию может откликнуться большое число кандидатов, но фирме нужны лишь те из них, которые не только считают, что они подходят на конкретную должность, но и соответствуют ей, по мнению кадровой службы, основанному на результатах собеседования с кандидатом, опросов или его тестирования.

Целью работы является разработка управленческого решения по совершенствованию профориентационной работы.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- рассмотреть функции и виды профориентации;
- дать общую характеристику деятельности общеобразовательной школы;
- провести анализ организации профориентационной работы на примере общеобразовательной школы.

Проанализировав учебную литературу, можно сделать вывод о том, что тема не является достаточно изученной и требует дальнейшего исследования.

Для изучения выбранной темы, возможно использовать следующие методы: изучение и анализ научной литературы, синтез полученных данных, анализ и оценка профориентации обучающихся общеобразовательной школы.

1 Общая характеристика деятельности общеобразовательной школы

Проведем анализ общеобразовательной школы.

Школа оказывает муниципальные услуги по реализации начального общего образования, основного общего образования, среднего (полного) общего образования, программ дополнительного образования на

основании Лицензии № 233 от 11 мая 2016 года, Серия 75Л02 №0000591

Школа реализует:

1. Федеральный государственный образовательный стандарт (ФГОС) на I ступени образования (1 - 4 классы)
2. Федеральный государственный образовательный стандарт (ФГОС) на II ступени образования (5-9 классы)
3. Профильное обучение на старшей ступени образования (10 - 11 классы)
4. Индивидуальные образовательные программы (ИОП) и индивидуальные образовательные маршруты (ИОМ) обучающихся.

Проведем анализ сотрудников ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ г. Краснокаменск.

Проведем анализ сотрудников по гендерному признаку. Результаты представлены на рисунке 1.

Рисунок 1- Распределение участников эмпирического исследования по гендерному признаку, %

Анализируя данные рисунка, можно сделать вывод, что в основном сотрудниками общеобразовательной школы являются женщины – 92% опрошенных, доля мужчин составила 8%. Данное распределение характерно не только для конкретной общеобразовательной школы, но и для всех школ в целом по России. Рассмотрим распределение учителей по возрасту. Результаты представлены на рисунке 2.

Анализируя возвратное распределение сотрудников общеобразовательной школы, можно сделать вывод, что наибольшее число опрошенных имеет возраст от 45 до 55 лет – 46% опрошенных, значительное число опрошенных имеет возраст от 35 до 45 лет – 32% опрошенных.

Стоит отметить, что незначительное число сотрудников имеет возраст до 25 лет – 5% сотрудников, возраст от 25 до 35 лет имеют 7% учителей.

Это говорит о старении кадров в анализируемой школе.

Рисунок 2-Результаты сотрудников общеобразовательной школы по возрасту, %

Рассмотрим трудовой стаж сотрудников общеобразовательной школы, представленный на рисунке 3.

Рисунок 3-Трудовой стаж сотрудников общеобразовательной школы, %

Анализируя данные рисунка, можно сделать вывод, что наибольшее число опрошенных работают в школе от 10 до 20 лет -42% опрошенных, значительное число опрошенных работают в школе от 5 до 10 лет – 35% опрошенных.

Наименьшее число опрошенных работают в школе менее 1 года – 3%.

При этом, стоит отметить, что небольшое число сотрудников работают в школе более 20 лет – 15% опрошенных.

Проанализируем динамику заработной платы учителя в общеобразовательной школе. Результаты представлены на рисунке 4.

Рисунок 4 – Динамика заработной платы сотрудника общеобразовательной школы, рублей

Анализируя динамику заработной платы сотрудника общеобразовательной школы, можно сделать следующие выводы, что за последние пять лет рост заработной платы составил 12 500 рублей, так в 2016 года заработная плата составила 22500 рублей, а в 2020 35000 рублей.

Значительный рост заработной платы произошел в период с 2019 по 2020 год, составил 7 тысяч рублей.

По состоянию на 2020 года средняя заработная плата сотрудников составила 35000 рублей.

Результаты ответа на вопрос: «Довольны ли вы Качеством обучения в

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1) Положение о персонале ЧОУ ВО «Московский университет имени С.Ю. Витте»
- 2) Армстронг М., Практика управления человеческими ресурсами: Учебник / М. Амстронг - Издательство «Питер», 2015-824 с.

- 3) Астахова, Н. И. Менеджмент: учебник для прикладного бакалавриата / Н. И. Астахова, Г. И. Москвитин; под общей редакцией Н. И. Астаховой, Г. И. Москвитина. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 422 с.
- 4) Гапоненко, А. Л. Менеджмент: учебник и практикум для среднего профессионального образования / А. Л. Гапоненко; ответственный редактор А. Л. Гапоненко. — Москва: Издательство Юрайт, 2018. — 396 с. —
- 5) Дейнека А. В. Управление персоналом: Учебник / А. В. Дейнека. — М.: Издательская торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. — 292 с.
- 6) Епишкин И.А. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие / И.А. Епишкин «Менеджмент». —М.: МИИТ, 2018. — 242 с.
- 7) Жданкин Н.А. Инновационный менеджмент: учебник / Н.А. Жданкин. — Москва: КНОРУС, 2017. — 316 с.
- 8) Зарецкий А.Д. Менеджмент: учебник/А.Д. Зарецкий, Т.Е. Иванова. —М.: КНОРУС, 2016. —268с.
- 9) Иванова, И. А. Менеджмент: учебник и практикум для среднего профессионального образования / И. А. Иванова, А. М. Сергеев. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 305 с
- 10) Костенко, Е. П. История менеджмента: учебное пособие / Е. П. Костенко, Е. В. Михалкина; Южный федеральный университет. — Ростов-на Дону: Издательство Южного федерального университета, 2018. — 606 с.
- 11) Кравченко А.И. История менеджмента: учебник/А.И. Кравченко М.: Академ. Проект: Трикста, 2019. — 560 с.
- 12) Красина Ф.А. Управление персоналом: Учебное пособие. — Томск: Томский межвузовский центр дистанционного образования, 2017. — 177 с.
- 13) Мальцева, С. В. Инновационный менеджмент : учебник для академического бакалавриата / под ред. С. В. Мальцевой. — М.: Издательство Юрайт, 2015. — 527 с.
- 14) Маслова, В. М. Управление персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата / В. М. Маслова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2016. — 492 с.
- 15) Петров, А. Н. Менеджмент в 2 ч. Часть 1.: учебник для академического бакалавриата / А. Н. Петров; ответственный редактор А. Н. Петров. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 349 с.
- 16) Психология и этика делового общения: Учебник для вузов /Под ред. проф. В.Н. Лавриненко. — 4-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 415 с.
- 17) Разумов И.В. История менеджмента/ И.В. Разумов - Ярославль: ЯрГУ, 2017. - 120с.
- 18) Семиглазова В.А. Инновационный менеджмент: Учебное пособие/ В.А. Семиглазов.-Томск: ЦПП ТУСУР, 2014. -172 с.
- 19) Степанова И.П. Инновационный менеджмент/ И.П. Степанова. -Саратовский социально-экономический институт (филиал) ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г.В. Плеханова». - Саратов, 2017. - 124 с.
- 20) Управление персоналом: учеб.-метод. пособие / И.Б. Тесленк; Владим. гос. ун-т им. А. Г. и Н. Г. Столетовых. — Владимир: Изд-во ВлГУ, 2015.
- 21) Фатхутдинов Р. А. Инновационный менеджмент. Учебник, 4-е изд./ Р.А. Фатхутдинов — СПб.: Питер, 2018. — 400 с:
- 22) Финансы: учебник / коллектив авторов; под ред. Е. В. Маркиной. — 2-е изд., стер. — М.: КНОРУС, 2017. — 432 с.
- 23) Шеламова Г.М. Деловая культура и психология общения: учебник для нач. проф. образования/ Г. М. Шеламова. — 7-е изд., стер. — М.: Издательский центр «Академия», 2017. — 160 с.
- 24) Экман П. Психология эмоций. Я знаю, что ты чувствуешь. 2-е изд. / П.Экман — СПб.: Питер, 2013. — 334 с.

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/240000>