

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/24208>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Управление персоналом

Содержание

Введение 3

1. Теоретическая характеристика темы исследования 4

1.1. Понятие трудовой мобильности 4

1.2. Управление трудовой мобильностью 4

2. Общая характеристика организации 7

2.1. Организационно-правовая характеристика предприятия 7

2.2. Организационная структура предприятия 11

2.3. Анализ внутренней и внешней среды предприятия 13

3. Аналитическая часть: анализ темы исследования на примере организации 18

3.1. Изучение и анализ кадрового состава предприятия 18

3.2. Управление трудовой мобильностью в организации 23

3.2. Обобщение и подведение итогов анализа 24

Заключение 32

Библиографический список 34

Введение

Учебная практика была пройдена в период с 18 сентября 2017 года по 01 октября 2017 года.

Место прохождения учебной практики –юридическое лицо: акционерное общество «Лепсе» в должности специалиста в отделе кадров.

Целью учебной практики является изучение организации управлением трудовой мобильностью в АО «Лепсе».

Задачами учебной практики являются:

- изучение теоретического материала на тему управления трудовой мобильностью в предприятии;
- рассмотрение общей характеристики предприятия;
- изучение и проведение анализа кадрового состава предприятия;
- изучение организации управления трудовой мобильностью на предприятии;
- формирование общих выводов.

Объектом исследования учебной практики является АО «Лепсе». Предметом исследования на учебной практики является трудовая мобильность предприятия.

В рамках практики соблюдались правила внутреннего трудового распорядка организации, охраны труда, техники безопасности. Были рассмотрены различные нормативно-правовые документы и иная документация в сфере деятельности АО «Лепсе» практики, должностной регламент сотрудник отдела кадров, положения о работе отдела кадров.

Информационной базой исследования являются нормативно-правовые акты, внутренние нормативные акты предприятия, бухгалтерская и статистическая отчетность предприятия, интернет-сайты.

Методами исследования являются: анализ информации.

1. Теоретическая характеристика темы исследования

1.1. Понятие трудовой мобильности

Трудовая мобильность — это показатель гибкости сотрудника, способности приспособиться к новым условиям работы. Причем под «новыми условиями» подразумевается многое — внедрение новой техники или программного обеспечения, изменение должности, необходимость переквалифицироваться и освоить новую профессию, иногда даже — переезд или смена образа жизни в целом, если того требует работа.

Считается, что трудовая мобильность помогает повысить эффективность труда.

Трудовая мобильность оценивается двумя способами. Уровень реализованной(фактической) трудовой мобильности измеряется на основе готовых данных, иллюстрирующих миграционные и кадровые перемещения — их объем и интенсивность. Потенциальная трудовая мобильность (теоретическая готовность населения к изменениям, связанным с работой выясняется путем проведения социологических

опросов. Потенциальная трудовая мобильность важна для регулирования рынка труда.

1.2. Управление трудовой мобильностью

Управление трудовой мобильностью должно способствовать более полной реализации ее функций. Цель управления - расширение планомерности в трудовых перемещениях. Объектом социального управления служат не сами трудовые перемещения, а те социально-экономические условия, в которых этот процесс реализуется. Проблемы, которые приходится решать, практически одни и те же на всех уровнях управления: народное хозяйство, регион, отрасль, предприятие. Но их масштаб, специфика, методы управления целиком определяются конкретным уровнем. На уровне народного хозяйства используются такие методы централизованного прямого воздействия, как планирование распределения и перераспределения трудовых ресурсов, планомерное размещение производства, планирование капитальных вложений в развитие различных отраслей.

Используются и косвенные методы управления через стимулирование того или иного вида перемещения путем установления более высоких тарифных ставок и окладов в наиболее важных отраслях и различных коэффициентов к ставкам и окладам для работающих в сложных условиях, расширение социальных гарантий для работников, высвобождаемых с предприятий.

На региональном уровне стратегия и тактика управления трудовыми перемещениями формируется органами власти при посредничестве хозрасчетных центров по трудоустройству, переоборудованию и профориентации населения. Работая под руководством местных властей, эти организации в совокупности образуют общегосударственную службу занятости. Их задача - поддержание соответствия между количеством рабочих мест в регионах и наличными трудовыми ресурсами. Управление трудовыми перемещениями на уровне предприятий означает подбор и расстановку кадров, которые сводятся к нахождению оптимального размещения работников в структуре производственного коллектива.

Профессионально-квалификационное продвижение рабочих может осуществляться с перемещениями между рабочими местами и без перемещений. Оно включает повышение профессионального мастерства, перевод на другое рабочее место внутри цеха без повышения разряда и изменения профессии, повышение квалификации, обучение новой, более квалифицированной специальности, переход на новое место работы внутри завода и т.д.

Управление перемещением внутри предприятия не ограничивается созданием системы профессионального продвижения. Оно может быть эффективным лишь когда эта система является частью целостной системы мер по оптимизации перемещения рабочей силы. Среди них совершенствование техники и технологии, сокращение боли тяжелого ручного труда, улучшение условий труда и быта работников, совершенствование стимулирования труда. Лишь комплекс мер может быть эффективным, когда речь идет об управлении трудовым поведением индивида.

При переходе к рынку изменяется общая стратегия управления трудовыми перемещениями. Ее главным направлением становится формирование управляемой мобильности взамен ранее признаваемых приоритетными повышения стабильности состава работников и снижения текучести. Реализация новой стратегии управления требует формирования мобильного работника, способного достаточно быстро адаптироваться в новых производственных и социально-психологических условиях, способного и желающего осваивать в течение трудовой жизни несколько профессий, настроенного на непрерывное образование, на постоянное повышение своей квалификации.

Управление трудовой мобильностью в новых условиях должно осуществляться исходя из решения таких проблем, как преобразование в сфере приложения труда, формирование индивидуально-кооперативного сектора экономики, создание системы непрерывного образования, совершенствование пенсионного обеспечения.

Библиографический список

1. Архипова, Н.И. Управление персоналом организации. Краткий курс для бакалавров / Н.И. Архипова, О.Л. Седова. - М.: Проспект, 2016. - 224 с.
2. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие / Т.Ю. Базаров. - М.: ЮНИТИ, 2014. - 239 с.
3. Веснин, В.Р. Управление персоналом в схемах: Учебное пособие / В.Р. Веснин. - М.: Проспект, 2015. - 96 с.
4. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации: Учебник для бакалавров / А.В. Дейнека. - М.: Дашков и К, 2015. - 288 с.
5. Исаева, О.М. Управление персоналом: Учебник и практикум для СПО / О.М. Исаева, Е.А. Припорова. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 244 с.

6. Кабанов, А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Организация профориентации и адаптации персонала: Учебно-практическое пособие / А.Я. Кабанов, Е.В. Каштанова. - М.: Проспект, 2015. - 56 с.
7. Лукьянова, Т.В. Управление персоналом. Теория и практика. Управление инновациями в кадровой работе / Т.В. Лукьянова и др. - М.: Проспект, 2015. - 72 с.
8. Маслова, В.М. Управление персоналом: толковый словарь / В.М. Маслова. - М.: Дашков и К, 2014. - 120 с.
9. Маслова, В.М. Управление персоналом: Учебник и практикум для СПО / В.М. Маслова. - Люберцы: Юрайт, 2015. - 492 с.
10. Маслова, В.М. Управление персоналом: Учебник и практикум для академического бакалавриата / В.М. Маслова. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 492 с.
11. Маслова, В.М. Управление персоналом: Учебник и практикум для СПО / В.М. Маслова. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 492 с.
12. Мелихов, Ю.Е. Управление персоналом: портфель надежных технологий: Учебно-практическое пособие / Ю.Е. Мелихов, П.А. Малуев. - М.: Дашков и К, 2015. - 344 с.
13. Митрофанова, Е.А. Управление персоналом: теория и практика Аудит, контроллинг и оценка расходов на персонал: Учебно-практическое пособие / Е.А. Митрофанова. - М.: Проспект, 2015. - 80 с.
14. Михайлина, Г.И. Управление персоналом: Учебное пособие / Г.И. Михайлина, Л.В. Матраева. - М.: Дашков и К, 2016. - 280 с.
15. Моргунов, Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: Учебник для академического бакалавриата / Е.Б. Моргунов. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 424 с.
16. Одегов, Ю.Г. Управление персоналом: Учебник / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. - Люберцы: Юрайт, 2014. - 513 с.
17. Одегов, Ю.Г. Управление персоналом: Учебник для бакалавров / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 513 с.
18. Оксинойд, К.Э. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации: Учебно-практическое пособие / К.Э. Оксинойд. - М.: Проспект, 2014. - 64 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/24208>