

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/26394>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Юриспруденция

Содержание

Введение 3

Отчет о выполнении индивидуального задания 5

Заключение 12

Список использованных источников 14

Приложение 15

1.Дневник прохождения учебной практики 15

2.Отзыв-характеристика руководителя практики от принимающей организации 16

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 СПб ГБУЗ «БОЛЬНИЦА Св. ГЕОРГИЯ» в юридической службе.

Отчет о выполнении индивидуального задания

СПб ГБУЗ «Больница Св. Георгия» осуществляет свою деятельность в соответствии с Уставом предприятия, Конституцией РФ, и действующим законодательством РФ.

Организация управления СПб ГБУЗ «Больница св. Георгия» строится по линейно-функциональному принципу (рис. 1).

Рис. 1. Организационная структура предприятия СПб ГБУЗ «Больница Св. Георгия»

В настоящее время на СПб ГБУЗ «Больница Св. Георгия» действует линейно-функциональная структура управления.

Основные направления деятельности юридической службы организации:

локальное (внутреннее) нормотворчество и обеспечение законности организационно-распорядительной документации;

договорно-правовая работа;

претензионно-исковая работа;

правовое обеспечение функционирования организационно-правовой формы коммерческой организации (условно-корпоративная работа);

обеспечение правовыми средствами качества выпускаемой продукции (работ, услуг);

обеспечение социального партнерства в организации, контроль за соблюдением трудового законодательства, участие во взаимодействии с представительными органами работников;

формирование правовой культуры сотрудников СПб ГБУЗ «Больница Св. Георгия»

Юридическая служба осуществляет контроль за соответствием требованиям законодательства и внутренним документам организации организационно-распорядительной документации: приказов, распоряжений, инструкций, других нормативных актов, изданных руководителями организации, и принимает меры к изменению актов, принятых с нарушениями действующего законодательства или внутренних документов организации, либо к отмене актов, утративших силу.

Договорно-правовая работа коммерческой организации должна обеспечивать:

своевременное и качественное заключение предпринимательских договоров различных видов с контрагентами организации на условиях, максимально удовлетворяющих ее экономические интересы; строгий контроль за исполнением договорных обязательств самой организацией и ее контрагентами;

Список использованных источников

1. ГОСТ Р ИСО 10002-2007 Менеджмент организации. Удовлетворенность потреби–теля. Руководство по управлению претензиями в организациях. Электронный ресурс. - Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/gost-r-iso-10002-2007>
2. Агарков А. П. Управление качеством. - М.: Дашков и К', 2013. - 217 с.
3. Андрияков, В.В., Фролова, И.И. Улучшение качества работы с претензиями на предприятии/ В сборнике: Качество продукции: контроль, управление, повышение, планирование»: сборник научных трудов Международной молодежной научно–практической конференции. Ответственный редактор Павлов Е.В., 2014. - С. 44-47.
4. Гончарова, И.И., Гончаров, О.Ю. Разработка системы управления жалобами и рекламациями клиентов как фактор повышения конкурентоспособности предприятий сферы услуг// Стратегия предприятия в контексте повышения его конкурентоспособно–сти. 2016. - Т. 2. - № 5 (5). - С. 179-182.
5. Горленко О.А. Менеджмент качества: анализ основных определений. //Методы менеджмента качества. - 2013. - №12. - С. 34-36.
6. Просветов Г. И. Управление качеством: задачи и решения. - М.: Альфа- Пресс, 2016. - 167 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/26394>