

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/33268>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Управление персоналом

Содержание

Введение 3

1. Характеристика и структура управления ЗАО «ЙОДЛЬ и К» 4

2. Стимулирование труда и профессионального развития персонала в медицинской организации ЗАО «ЙОДЛЬ и К» 7

Заключение 15

Список использованных источников и литературы 16

ЗАО «ЙОДЛЬ и К» аптека. Виды деятельности – закуп, хранение и реализация лекарственных средств и изделий медицинского назначения, оказание маркетинговых услуг, внешне экономическая деятельность. Основные виды продукции и услуг – розничная торговля фармацевтическими и медицинскими товарами, косметическими и парфюмерными товарами; оптовая торговля фармацевтическими и медицинскими товарами, изделиями медицинской техники и ортопедическими изделиями. Социальная значимость организации – удовлетворять запросы клиентов в поддержании здоровья, предлагая высокий уровень сервиса при продаже качественных лекарств и парафармацевтических товаров по приемлемым ценам Система управления организации построена для того, чтобы все протекающие в ней процессы осуществлялись своевременно и качественно. Отсюда то внимание, которое уделяют ей руководители организаций и специалисты, с целью непрерывного совершенствования, развития как системы в целом, так и её отдельных составляющих. Очевидно, что изучение и совершенствование системы управления, как в рамках отдельной организации, так и государства, общества в целом способствует скорейшему достижению поставленных целей и задач.

При данной структуре управления сохраняется преимущество линейной структуры в виде принципа единоначалия, и преимущество дивизионной структуры в виде высокой гибкости и адаптивности системы. Структура ЗАО «ЙОДЛЬ и К» представлена на рисунке 1

Рисунок 1 – Организационная структура ЗАО «ЙОДЛЬ и К»

Организационную структуру, штаты, условия оплаты труда и расходов организации определяет генеральный директор ЗАО «ЙОДЛЬ и К» в соответствии с нормативными актами. Штат составляет 60 человек. Весь персонал можно разделить на категории:

1. Административно-управленческий персонал (заведующий, заместитель заведующего, главный бухгалтер, старший бухгалтер, старший кассир, кассир).
2. Фармацевтический персонал (провизоры-технологи, провизоры-аналитики; средний фармацевтический персонал – фармацевты, продавцы-консультанты).
3. Вспомогательный персонал (операторы ПК, диспетчеры);
4. Хозяйственно-обслуживающий персонал (фасовщицы, санитарки-мойщицы, водители, дворник, грузчики).

ЗАО «ЙОДЛЬ и К» достигает лидирующего положения на рынке. По мере расширения ассортимента продукции и комплекса предоставляемых услуг создаются новые подразделения, структура становится более сложной и иерархической. Формализуются политика и распределение ответственности, усиливается централизация.

Анализ кадрового состава организации (аптеки) предполагает периодическое и целенаправленное изучение работников по характеристикам пола, возраста, образования, квалификации, стажу работы и другим социально-демографическим признакам. Предусматривает: определение качественного и количественного состава персонала с высшим и средним специальным образованием; определение качественного уровня расстановки работников по должностям; определение степени рационального

использования специалистов с высшим и средним специальным образованием. Проанализируем персонал по категориям (таблица 1).

Таблица 1

Анализ персонала ЗАО «ЙОДЛЬ и К» по категориям

Категории персонала Численность, чел Структура, %

2016 2017 Изменения 2016 2017 Изменения

Административно-управленческий персонал (руководитель) 1 1 0 1,6 1,6 0

Фармацевтический персонал (специалисты) 4 4 0 6,7 6,7 0

Вспомогательный персонал (служащие) 10 8 -2 16,7 13,4 -3,3

Хозяйственно-обслуживающий персонал (рабочие) 45 47 2 75 78,3 3,3

Итого: 60 60 0 100 100 0

Значительных изменений в численности и структуре по категориям не произошло за два года, в 2017 году было убрано две штатные единицы у служащих, но было добавлено две единицы рабочих.

2. Стимулирование труда и профессионального развития персонала в медицинской организации ЗАО «ЙОДЛЬ и К»

Руководством ЗАО «ЙОДЛЬ и К» разработаны и реализуются ряд мер направленные на моральное и материальное поощрение работников за производительный и добросовестный труд.

В структуру фонда оплаты труда ЗАО «ЙОДЛЬ и К» включены: фонды заработной платы и материального поощрения, которые в совокупности служат единым источником всех выплат персоналу за результаты работы. Система факторов стимулирования труда ЗАО «ЙОДЛЬ и К» разработана согласно «Положению о материальном стимулировании работников».

Система стимулирования персонала ЗАО «ЙОДЛЬ и К» состоит из следующих составляющих:

1. Система коэффициентов трудового участия.
2. Система премирования.
3. Система материальной помощи и разовые денежные поощрения.
4. Система социальных льгот и компенсаций.

Для исследования стимулирования труда работников ЗАО «ЙОДЛЬ и К», было проведено исследование и анализ мотивационной системы персонала.

Цель исследования: изучить мотивационный аспект технологий управления персоналом ЗАО «ЙОДЛЬ и К».

В результате социологического исследования выработать рекомендации по повышению стимулирования труда персонала ЗАО «ЙОДЛЬ и К».

Задачи анкетирования:

1. На основе анкетного опроса исследовать и дать оценку состояния мотивационной системы с точки зрения того, насколько она благоприятна для формирования заинтересованности работников в продуктивной работе в интересах аптеки:
 - проанализировать степень удовлетворенности методами стимулирования в организации;
 - проанализировать степень значимости для работников мотивационных факторов.
2. Проанализировать ценностные ориентации работников ЗАО «ЙОДЛЬ и К».
3. Выработать рекомендации по усовершенствованию мотивационной системы.

Персоналу ЗАО «ЙОДЛЬ и К» было предложено ответить на вопросы анкеты «Удовлетворенность системой стимулирования». Анализ результатов анкетирования позволяет выявить параметры, удовлетворяющие или не удовлетворяющие сотрудников организации условиями работы, организацией руководства и отношениями в рабочем коллективе, а также определить степень значимости для работников мотивационных факторов.

В анкетном опросе принял участие 100 человек. Социологические данные, полученные в результате ручной обработки первичной информации, группируются по количественному признаку, в результате которой группы респондентов характеризуются величиной и потому количественно сравнимы между собой. На основании рядов количественных данных строятся таблицы.

В результате проведенного исследования, нами был получен следующий результат: низкий уровень стимулирования в ЗАО «ЙОДЛЬ и К».

Работники оценивают мотивацию:

- ниже среднего -81,5 % от числа опрошенных;
- выше среднего -18,5 % от числа опрошенных.

В целом, работники аптеки систему стимулирования считают неудовлетворительной. Полную картину мы сможем увидеть, лишь проведя качественный анализ полученных результатов. Следует отметить, что на фоне общей неудовлетворенности системой стимулирования в целом, наблюдается дифференциация результатов по отдельным характеристикам анкеты (табл. 2).

Список использованных источников и литературы

1. Конституция Российской Федерации» (принята всенародным голосованием 12.12.1993).
2. Трудовой кодекс (2001). Трудовой кодекс Российской Федерации: Офиц. текст. – М.: Маркетинг, 2018. – 64 с.
3. Алёхина О. Е. Стимулирование развития работников организации / О. Е. Алёхина // Управление персоналом. – 2016. – № 1. – С. 50–52.
4. Анциферова Л. Т. Мотивация процесса управления персоналом / Л. Т. Анциферова. // Известия Самарского научного центра Российской академии наук – 2017. – Т. 14. – № 4-5. – С. 1426-1429.
5. Бакулина А. С. Теории стимулирования труда и возможности их практического применения / А. С. Бакулина // Сборник научных трудов Таврического государственного агротехнологического университета (Экономические науки) – 2017. – № 11. – С. 69-74.
6. Безрукова Т. Л. Интеллектуальный капитал в инновационных организациях: технология коучинга (монография) / Т. Л. Безрукова, Т. Е. Кузнецова, Л. Ф. Ващеулова, С. Ю. Шевелёв. – Барнаул: Концепт. – 2017. – 191 с.
7. Березина В. Ю. Стимулирование и мотивирование: современные тенденции / В. Ю. Березина // Международный научно-исследовательский журнал = Research Journal of International Studies. – 2017. – № 1-3 (20). – С. 12-15.
8. Виханский О. С. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс / О. С. Виханский, А. И. Наумов. М.: МГУ. – 2015. – 453 с.
9. Волкова Е. Л. Современные подходы к стимулированию персонала / Е. Л. Волкова // Ученые записки Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы. – 2017. – Т. 8. – № 2. – С. 29-33.
10. Володин А. Е. Что побуждает нас работать: Теория стимулирования труда / А. Е. Володин, М. Л. Назарук // Банковские технологии. – 2015. – №10 С.29-31.
11. Гетман А., Шаповал В. М. Экономика аптеки: Учеб. пособие / А. Гетман, В. М. Шаповал. – 2 - е изд. – К.: ЦУЛ 2017. – 488 с. – С.176.
12. Давыдова А. Е. Анализ процесса стимулирования в современных системах управления персоналом / А. Е. Давыдова // Труды XII Международной научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых. Национальный исследовательский Томский политехнический университет. – Томск, 2016. – С. 234-236.
13. Давыдова А. Е. Исследование процесса стимулирования в современных системах управления персоналом / А. Е. Давыдова, Т. С. Глызина // Труды IX Международной научно-практической конференции студентов, молодых ученых и предпринимателей в сфере экономики, менеджмента и инноваций. В 2-х томах. Под ред. проф. А. А. Дульзона; Томский политехнический университет. – Томск, 2012. – С. 238-240.
14. Дафт Р. Л. Менеджмент / Р. Л. Дафт – СПб.: Питер, 2017. – 480 с.
15. Дорофеева А. А. Обоснование целесообразности совершенствования системы стимулирования управления персоналом в сбытовой деятельности аптеки / А. А. Дорофеева, Н. В. Фураева // Экономика промышленности. – 2017. – Т. 56. – № 4. – С. 344-351.
16. Дряхлов Н. Система стимулирования персонала в Западной Европе и США / Н. Дряхлов, Е. Куприянов // Проблемы теории и практики управления. – 2011. – № 2. – С. 83-88.
17. Еськов А. Л. Оптимальная система стимулирования труда / А. Л. Еськов // Проблемы науки. – 2011. – № 12. – С.47-50.
18. Звонова Е. М. На работу, как на праздник / Е. Звонова // Справочник по управлению персоналом. – 2016. – № 7. – С. 6-7.

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/33268>