

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/345209>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Экономика

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 3

1 Управление персоналом в организации 5

2 Анализ работающих кадров 8

3 Оценка состояния кадрового потенциала 12

4 Развитие и подготовка кадров 18

5 Основные показатели деятельности клиники 22

6 Работа по преобразованию структуры врачебных кадров на основе формирования «института врача общей практики» 29

7 Структура персонала учреждения за последние пять лет 31

8 Оплата труда медицинских работников 33

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 37

ВВЕДЕНИЕ

Целью практики является закрепление и углубление теоретических знаний, полученных в процессе освоения дисциплины, приобретение практических профессиональных навыков и компетенций, опыта самостоятельной профессиональной деятельности в решении соответствующих организационных и управленческих задач.

1 Управление персоналом в организации

Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора и заявления о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под подпись не позднее трехдневного срока со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

ГУЗ «Ульяновский областной клинический центр специализированных видов медицинской помощи имени заслуженного врача России Е.М.Чучкалова» работает круглосуточно, без выходных и праздничных дней.

Управление персоналом - это область применения практических знаний, направленная на формирование гарантированного обеспечения организации набором такого персонала, который способен выполнять возложенные на них рабочие функции, обязанности, а также максимально использовать свои трудовые ресурсы. Управление персоналом является частью управления качеством деятельности и управления персоналом .

Стратегия управления персоналом является важнейшим направлением для формирования профессионального, конкурентоспособного, ответственного и сплоченного персонала предприятия. Как показывает практика, стратегия управления персоналом помогает достигать долгосрочных целей и следовать общей концепции (стратегии) развития предприятия . Заработная плата всех сотрудников Группы компаний состоит из фиксированной части, включающей должностной оклад (тарифную ставку), доплаты и надбавки, а также премиальную часть.

3 Оценка состояния кадрового потенциала

Основные стратегические задачи реализации кадровой политики в ГУЗ УОКЦСВМП представлены на рисунке 2.5 .

Разработка кадровой политики осуществляется на основе объективной оценки добавленной стоимости, созданной за счет социальной поддержки команды и использования активов, комплекса социально значимых объектов для предоставления рыночных услуг. Основной функцией является реализация

политики социальной ответственности перед работниками, обществом и государством.

Кадровое планирование заключается в определении потребности компании в сотрудниках различной квалификации и образования. В ООО ГУЗ УОКЦСВМП принимаются на работу сотрудники с высшим или средним специальным образованием и опытом работы не менее года.

Схематично систему кадрового планирования ГУЗ УОКЦСВМП можно представить следующим образом (рисунок 5).

Важное место в системе управления персоналом в ГУЗ УОКЦСВМП занимает набор и отбор персонала. Ведь от правильного набора и отбора кадров зависит эффективность деятельности всей организации. Если на вакантную должность сотрудник подобран правильно, то увеличивается производительность организации, а также снижается текучесть кадров.

Отбор персонала осуществляется в ГУЗ УОКЦСВМП при наличии вакансии на должности.

При подборе и отборе персонала используется принцип коллегиального принятия решений. Данный принцип реализуется через прохождение любого специалиста, претендующего на вакантную должность, через систему интервью, которое проводят директора.

Сотрудники, которые проводят интервью, заполняют по итогам собеседования анкету. Данная форма содержит следующую информацию: заданные вопросы; полученные ответы; оценка кандидата; вывод о целесообразности приема данного кандидата на вакантную должность. После того как все формы заполнены, рекрутеры проводят комплексную оценку на основании систематизации полученных данных.

4 Развитие и подготовка кадров

Была проведена работа по профессиональной подготовке персонала в соответствии с текущими и будущими потребностями производства. Программы обучения и переподготовки прошли 5 сотрудников, в том числе на базе учебно-курсового комбината ассоциации - 3.

В политике обучения в ходе анализа был выявлен недостаток. Персонал проходит обучение с отрывом от работы.

Рассмотрим мероприятия по совершенствованию механизма в политике обучения:

1. Сотрудников обучают консервативно. Информационные технологии при обучении не применяются. Для развития сотрудников именно они предоставляют неограниченные возможности.
2. Формированию кадрового потенциала уделяется недостаточное внимание.

На практике студентам вузов предоставление мест на работе носит скорее формальный характер.

Анализируя вышесказанное, можно сделать вывод, что для совершенствования политики обучения в можно предложить следующие мероприятия:

- внедрение online технологий в систему обучения;
- с высшими учебными заведениями необходимо заключать договоры, которые будут обеспечивать обратную связь.

Для повышения уровня знаний сотрудников, а также для повышения их квалификации необходимо совершенствование умений и навыков, что в будущем позволит выполнять ими сложные задачи.

Необходимо использовать дистанционное обучение для повышения уровня квалификации персонала в ГУЗ УОКЦСВМП.

5 Основные показатели деятельности клиники

Стационарзамещающая помощь ЛПУ составляет 26%, а амбулаторно-поликлиническая 39,4% среди всего гарантированного объема услуг ЛПУ областного и городского подчинения. Общая доля услуг поликлиники по сравнению с ЛПУ областного подчинения представлена в Таблице 5. Анализ некоторых показателей деятельности ЛПУ за 2018-2022 гг. [18]

Экспорт не осуществляется. Можно говорить лишь о доставке медицинских услуг потребителям. Доставку оказываемых ЛПУ медицинских услуг можно представить в виде количества обслуживаемых предприятий и учреждений, закрепленных для обслуживания.

Перечень медицинских услуг, оказываемых ЛПУ, содержится в Классификаторе, введенном в эксплуатацию с 1997 г.

Планирование времени внедрения новых медицинских услуг является минимально коротким за счет

своевременного обучения персонала, предоставления необходимых ресурсов для ввода в действие нового оборудования. Время от закупки до установки оборудования стабильно минимально; обучение персонала осуществляется в рамках его практического применения.

Объем услуг в натуральном выражении представлен на рис. 2, рис. 3. Динамика этого показателя стабильна и устойчива на протяжении 2004-2008 гг.

Из представленных в данных, можно сделать вывод о преимущественно стабильном объеме медицинских услуг, оказываемых ЛПУ, за 2018-2022 гг. Дальнейший их рост сдерживается рамками гарантированных объемов оказания медицинских помощи.

6 Работа по преобразованию структуры врачебных кадров на основе формирования «института врача общей практики»

В настоящее время меняется характер отношений человека и организации, что находит отражение в признании их взаимной заинтересованности друг в друге. Нельзя игнорировать тот факт, что в российском здравоохранении идет активный процесс смены поколений, когда в медицинское учреждение приходят люди, имеющие иные ценностные установки относительно своей профессиональной деятельности, и процесс управления ими требует переосмысления идейных основ и практических моделей реализации кадровой политики. Поэтому следует констатировать, что в современных условиях необходимо изменение кадровой политики учреждения здравоохранения, переводение ее в новое качество. Одним из факторов модернизации кадровой политики учреждения здравоохранения является управленческая культура руководителя: создавая нормы деятельности для других, руководитель транслирует собственные ценностные установки, понимание и видение процесса управления персоналом.

7 Структура персонала учреждения за последние пять лет

Для того чтобы оценить, насколько интенсивно происходили процессы изменения численности персонала, был проведен анализ показателей его движения.

8 Оплата труда медицинских работников

Зарботная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ). Работодатель обязуется обеспечивать минимальную месячную заработную плату работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности). Минимальной месячной заработной платой считается минимальная сумма выплат работнику организации, включающая тарифную ставку, оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты, произведённые в текущем месяце, предусмотренные локальными нормативными актами.

Оплачивать труд Работников в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников ГУЗ «УОКЦСВМП» с изменениями, которые принимаются Работодателем с учётом мнения Профсоюзного комитета и будут оформлены дополнительным соглашением к коллективному договору (ст. 135, 143 ТК РФ).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате прохождения практики в соответствии с требованиями рабочей учебной программы прохождения производственной практики были закреплены следующие умения:

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Авальбаева Л.Т. Характеристика трудовых ресурсов на предприятии / Авальбаева Л.Т., Рахматулина З.Ф. // Актуальные вопросы экономики: сб. статей II Международной науч. практич. конф., 2019. – С. 13-16.
2. Алавердов А.Р. Управление персоналом: Учебное пособие / А.Л. Алавердов. – М.: МФПУ Синергия, 2017. – 136 с.
3. Архипова Н.И. Управление персоналом организации. Краткий курс для бакалавров / Н.И. Архипова, О.Л. Седова. – М.: Проспект, 2016. – 224 с.
4. Ахметова И.Г., Кулькова В.Ю. Формирование социальной сферы крупных предпринимательских структур

- в энергетике Республики Татарстан // Экономика промышленности. 2020. Т. 13. № 1. С. 108-114.
5. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. – М.: Академия, 2017. – 224 с
6. Белоусова М. Е. Стратегии управления персоналом организации: особенности и проблемы разработки / М. Е. Белоусова // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2021. – № 4-1(74). – С. 60-62.
7. Вагапова Н.А., Зайцева Е.А. Корпоративная культура как фактор, влияющий на успех деятельности организации // Вестник КГЭУ. 2010. № 3 (6). С. 107-112.
8. Васильева И.В. Организационно-психологическая диагностика. – 3-е изд., стер. Учебное пособие / И.В. Васильева. – М.: Флинта, 2019. – 150 с.
9. Владимирова А.А. Сущность и значение человеческих ресурсов и трудового потенциала предприятия / А.А. Владимирова // Экономика 2020. Теория и практика: материалы II международной научно-практической конференции. Пенза, 2020. – С. 18-22.
10. Долбик-Воробей Т.А. Статистика населения и демография: учебник/ Т.А. Долбик-Воробей, О.Д. Воробьева. – М.: КноРус, 2018. – 311 с
11. Головина Т.А., Белолипецкая А.Е. Инновационные аспекты стратегического управления человеческим капиталом // В сборнике: Современные тенденции развития менеджмента и государственного управления. Материалы всероссийской очной научно-практической конференции. Под редакцией Т.А. Головиной. 2020. С. 80-82
12. Гутгарц Р. Отбор претендентов на вакантные места / Р. Гутгарц // Служба кадров и персонал. – 2020. – № 4. – С. 67-69.
13. Деминг Э. Выход из кризиса: новая парадигма управления людьми, системами и процессами. – М.: Альпина Паблишер, 2016. – 417 с
14. Дудкина З. И. Теоретические подходы к развитию социальной инфраструктуры предприятия / З. И. Дудкина, Л. Р. Нигматзянова // XXV Всероссийский аспирантско-магистерский научный семинар, посвященный Дню энергетика : материалы конференции, Казань, 07-08 декабря 2021 года. – Казань: Казанский государственный энергетический университет, 2022. – С. 213-215
15. Жилина Н.Н., Игнатъев В.Г., Каримов Р.Т. Управление персоналом и человеческими ресурсами как условие роста эффективности экономики труда на предприятии (в организации) // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2020. – Т. 2. – № 11(107). – С. 79-82.
16. Иванникова Н.Н. Управление персоналом: шпаргалка / Н.Н. Иванникова, А.Н. Кошелева. – 2-е изд. – Саратов: Научная книга, 2020. – 32 с.
17. Ивановская Л.В. Управление персоналом организации: Учебник / Л.В. Ивановская. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2017. – 695 с
18. Исследование стратегий управления человеческими ресурсами организации и процесса выбора стратегии управления. Перепадин К.К., Сафронов С.Д., Алехожина А.А. // Modern Science. 2020. № 6-1. С. 174-179.
19. Карымова О.С. Психология управления в организации: Учебно-методическое пособие / О.С. Карымова. Оренбург: Оренбургский государственный университет, 2017. – 285 с
20. Караева Е.Н., Коргина О.А., Полянин А.В. Эффективность управления персоналом: от теории к практике // Экономика и предпринимательство. 2021. № 1 (126). С. 1095-1098
21. Кибанова А.Я. Управление персоналом. Теория и практика. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала: учебное пособие / под редакцией А.Я. Кибанова. – М.: Проспект, 2019. – 80 с
22. Ким С.А. Теория управления: учебник. – М.: Дашков и К°, 2019. – 240 с
23. Коргина О. А. Социально-психологические технологии в управлении персоналом организации / О. А. Коргина // Вестник Академии знаний. – 2022. – № 1(48). – С. 125-131.
24. Кулькова В.Ю. Корпоративная социальная ответственность предпринимательских структур как форма кооперации стейкхолдеров и бизнеса // Фундаментальные и прикладные исследования кооперативного сектора экономики. 2019. № 4. С. 55-65.
25. Маслов В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры: учебник. – М.: Финпресс, 2017. – 288 с.
26. Мехтиханова Н.Н. Управление персоналом: психологическая оценка персонала: учебное пособие для среднего профессионального образования / Н.Н. Мехтиханова. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2022. – 195 с.
27. Мизинцева М.Ф. Оценка персонала: учебник и практикум для вузов / М.Ф. Мизинцева, А.Р. Сардарян. – М.: Издательство Юрайт, 2022. – 378 с

28. Михайлина Г.И. Управление персоналом: учебное пособие / Г.И. Михайлина, Л.В. Матраева. – М.: Дашков и К°, 2016. – 280 с.
29. Морозова, Н. П. Стратегии управления человеческими ресурсами / Н. П. Морозова, Л. И. Еременская // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2021. – № 3(105).
30. Основные задачи и функции управления персоналом предприятия: учеб. пособие / А.И. Бурцева [и др.] // Проблемы развития общества: право, экономика, технологии, 2020. – С. 82–86
31. Пиличев Н. В. Управление персоналом организации: подходы, методы, пути совершенствования / Н. В. Пиличев // Оригинальные исследования. – 2022. – Т. 12. – № 4. – С. 19-24.
32. Полевая М.В. Система оценки персонала в организации. – М.: Прометей. – 2018. – 260 с.
33. Разработка стратегии управления человеческими ресурсами в условиях конкурентного рынка. Магомедбеков Г.У., Абасова А.М. // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2020. № 3- 2. С. 228-235
34. Сочетание методов управления человеческими ресурсами в период изменений. Морозов В.А. // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2020. № 2. С. 144-150.
35. Стратегическое управление человеческими ресурсами в организации. Саенко И.И., Баранова А.Ю. // Вектор экономики. 2020. № 11 (53). С. 12
36. Стукова Ю. Е. Психологические методы управления персоналом // Молодой ученый. – 2017. – № 24 (158). – С. 298-300
37. Хруцкий В.Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей: учебное пособие для вузов / В.Е. Хруцкий, Р.А. Толмачев, Р.В. Хруцкий. – 3-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2022. – 208 с.
38. Чуланов Э.Ю. Экономика персонала: учебное пособие / Э.Ю. Чуланов. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2019. – 64 с.
39. Эффективная обратная связь / Пер. с англ. – (Серия «Гид HBR»). – М.: Альпина, 2020. – 196 с.
40. Polyanin A., Golovina T., Basarnova O., Korgina O., Vertakova Y. Problems of raising productivity of labour in digital economic conditions // В сборнике: Innovation Management and Education Excellence through Vision 2020. Proceedings of the 31st International Business Information Management Association Conference (IBIMA). 2018. С. 2220-2229
41. Антонов В. Г., Купцова Е. В., Купцова Е. С. Топ-менеджеры и проблемы управления организациями // Управление. 2021. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/topmenedzhery-i-problemy-upravleniya-organizatsiyami>
42. Валдеева Е. М., Парфенова Н. И., Дербенева А. А. Формирование системы нематериального стимулирования труда // Human Progress. 2019. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-sistemy-nematerialnogostimulirovaniya-truda>
43. Макарова Л. В., Джафаров Н. К. Особенности управления персоналом организации // Вестник Московского университета МВД России. 2019. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-upravleniya-personalom-organizatsii>
44. Мустафина С. Т., Яркова С. А. Современные технологии управления персоналом организации // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2019. №. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-tehnologii-upravleniya-personalomorganizatsii>

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/345209>