

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/36058>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Менеджмент

Содержание

Индивидуальное задание на учебную практику 3

Введение 4

Дневник прохождения учебной практики 5

Отзыв-характеристика руководителя практики от принимающей организации 7

1.Организационно-правовая форма, ее характеристика 8

2.Ключевые параметры структуры управления 11

3.Структура службы управления персоналом, ее задачи и функции 12

4.Анализ организационно-функциональной структуры службы управления персоналом 19

5.Анализ учредительных и организационно-распорядительных документов учреждения 21

Заключение 23

Список использованных источников 25

Индивидуальное задание на учебную практику

Изучить структуру управления:

1. организационно-правовая форма, ее характеристика. Краткая историческая справка об учреждении и его деятельности;
2. компоненты организационной структуры: линейные подразделения (управление основной деятельностью), функциональные подразделения (совещательные функции и функциональные полномочия), обеспечивающие подразделения;
3. оценить ключевые параметры структуры управления (сложность, степень формализации, степень централизации, соответствие нормам управляемости);
4. структура службы управления персоналом, ее задачи и функции;
5. провести анализ организационно-функциональной структуры службы управления персоналом;
6. провести анализ учредительных и организационно-распорядительных документов учреждения. Их виды и значение.

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 кадровой службе Министерства экономического развития Хабаровского края.

1.Организационно-правовая форма, ее характеристика

Министерство экономического развития Хабаровского края (Министерство) является органом исполнительной власти Хабаровского края (край), осуществляющим функции по выработке краевой государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере экономических отношений, анализа, прогнозирования, стратегического планирования социально-экономического развития края, включая определение направлений и приоритетов социально-экономического развития, механизмов и методов эффективного регулирования экономики, создание условий для развития предпринимательской, инвестиционной деятельности, и осуществляющим межотраслевое управление и координацию деятельности в указанных сферах иных органов исполнительной власти края.

Министерство подконтрольно и подотчетно Губернатору, Председателю Правительства края и первому заместителю Председателя Правительства края по экономическим вопросам, непосредственно координирующему деятельность Министерства.

Министерство руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами, актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, Уставом края, законами края, правовыми актами Губернатора края, Правительства края, международными договорами Российской Федерации и соглашениями края об осуществлении международных и внешнеэкономических связей, настоящим Положением, а также иными правовыми актами.

Министерство взаимодействует с федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами государственной власти края и иными государственными органами края, органами местного самоуправления, учреждениями, предприятиями и иными организациями, гражданами по вопросам, входящим в компетенцию Министерства.

Министерство обладает правами юридического лица; имеет самостоятельный баланс, лицевые счета, открытые в соответствии с законодательством Российской Федерации, печать с воспроизведением Государственного герба Российской Федерации и со своим наименованием, иные печати, штампы и бланки, необходимые для осуществления его деятельности; может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные, личные неимущественные права и обязанности, выступать истцом и ответчиком в судах. Финансирование Министерства осуществляется за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных в краевом бюджете на государственное управление.

Организационная структура Министерства экономического развития Хабаровского края представлена на рис.1.

Рис.1. Организационная структура Министерства экономического развития Хабаровского края

Основные задачи министерства экономического развития Хабаровского края:

1. Определение направлений и приоритетов социально-экономического развития края, обеспечение реализации единой государственной политики в сфере стратегического планирования.
2. Разработка, корректировка, мониторинг и контроль реализации документов стратегического планирования в соответствии с Федеральным законом от 28 июня 2014 г. № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации», приоритетных проектов по вопросам, отнесенным к сфере деятельности Министерства.
3. Организация и методическое сопровождение деятельности органов исполнительной власти края по вопросам реализации государственных программ края, приоритетных проектов социально-экономического развития края, а также реализации на территории края приоритетных проектов и программ, утвержденных Советом при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам (приоритетные проекты края).
4. Разработка и реализация механизмов оценки эффективности (результативности) деятельности органов исполнительной власти края и структурных подразделений аппарата Губернатора и Правительства края.

Список использованных источников

1. Конституция Российской Федерации //Российская газета, 19 января 2009 г.
2. Федеральный Закон «О системе государственной службы в Российской Федерации» от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ
3. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ
4. Гарафутдинова Н. Я. Профессиональная подготовка как основа реализации управленческого потенциала и профессиональных компетенций резерва управленческих кадров // Омский экономический форум : сб. научн. труд. Омск : ОмГУ, 2011. С. 57-62.

5. Железняков С.С., Трунова Л.В. Управление персоналом организации: совершенствование структуры и оптимизация численности персонала. //В сборнике: Тренды развития современного общества: управленческие, правовые, экономические и социальные аспекты. Материалы Международной научно-практической конференции. Ответственный редактор: Горохов А.А. 2011. С. 81-83.
6. Журавлев П.В., Карташов С.А., Одегов Ю.Г. Технология управления персоналом. Настольная книга менеджеров. - М.: Экзамен, 2010. - 410с.
7. Кибанов А.Я., Гагаринская Г.П., Калмыкова О.Ю., Мюллер Е.В. Управление персоналом. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 238 с.
8. Кибанов А.Я., Ивановская Л.В. Кадровая политика и стратегия управления персоналом. - М.: Проспект, 2014. - 256 с.
9. Кулькова И. Диагностика индивидуальных различий в стимулировании труда //Управление персоналом. - № 4. - 2008. - С. 52-54
10. Куприянчук Е.В., Щербакова Ю.В. Управление персоналом: ассессмент, комплектование, адаптация, развитие: / сост. Е- М.: ИЦ РИОР: НИЦ Инфра-М, 2012. - 225 с.
11. Митрофанова А.Е. Социально-экономическое содержание и структура кадровых рисков в организации // Вестник Московского государственного областного университета. - 2013. - № 2.
12. Награльян А. Оценка и развитие компетенций работников: вектор на опережение // Справочник по управлению персоналом. 2013. № 8.
13. Согачева О.В. Инструментарий стратегического менеджмента: организация аналитических и проектных работ в сфере стратегического управления предприятием //Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2014. № 3. С. 318-322.
14. Ульрих Д., Брокбэнк У. HR в борьбе за конкурентное преимущество. - М.: Претекст, 2015. - 288 с.
15. Цлав В.М. К построению общей теории управления персоналом //Вестник СамГУ. Сер.: Экономика и управление. 2012. № 1 (92).С. 108-113.
16. Шекшня С. Управление персоналом: в поисках адекватной парадигмы // Персонал., 2010.- 146 с.
17. Шмидт А.Н. Полезность и механизм человеческого поведения //Человеческий капитал. - 2015. - № 7 (79). - С. 81-83.

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/36058>