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/397088

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Социальная работа

Введение 3
Описание социальной организации и ее кадрового потенциала 4
Описание исследовательских методов 9
Представление социального проекта по теме: «Исследование стрессоустойчивости сотрудников на оборонно промышленном предприятии». 12

Описание социальной организации и ее кадрового потенциала
АО «Научно-производственная корпорация «Уралвагонзавод» входит в состав Концерна «Уралвагонзавод». На протяжении многих лет является лидером отечественного грузового железнодорожного машиностроения. Компания известна во всем мире как производитель бронетехники. Днем рождения Уралвагонзавода считается 11 октября 1936 года, когда с его конвейера сошли первые грузовые полувагоны. Сегодня один из крупнейших научно-производственных комплексов России включает в себя металлургическое, автосборочное, механосборочное, ремонтно-механическое, инструментальное и другие производства, позволяющие обеспечить замкнутый производственный цикл. Четыре конструкторских бюро, в том числе головное в грузовом вагоностроении, и два института позволяют корпорации осваивать современные технологии, успешно разрабатывать и внедрять в серийное производство новые образцы транспорта и специальной техники.
Решение задач, стоящих перед заводом, требует наличия высококвалифицированного персонала, способного выпускать качественную конкурентоспособную продукцию.
Общая численность персонала на 01.12.2023 – 33 950 человек.
В таблице 1 приведена структура работников завода по категориям.
Таблица 1 – Структура работников (по категориям), чел.
Категория Руководители Специалисты Служащие Рабочие
1 2 3 4 5
на 01.12.2023 2 243 7 298 144 24 265

Наряду с количественным обеспечением предприятия трудовыми ресурсами изучается и качественный состав трудовых ресурсов по возрасту, полу, образованию. Возрастной состав работников завода приведен в таблице 2.
Таблица 2 – Возрастной состав работников завода
Всего, человек До 30 лет 30-40 лет 40-50 лет Свыше 50 лет
Кол-во % Кол-во % Кол-во % Кол-во %
1 2 3 4 5 6 7 8 9
01.12.2023 – 33 950 чел 8 929 26,3 12 460 36,7 8 624 25,4 3 937 11,6

Из данных таблицы видно, что больший удельный вес составляли работники от 30 до 40 лет, что говорит о том, что на предприятии нашли неплохое сочетание энергии молодости и опыта зрелости.
Таблица 3 – Группировка работников предприятия трудовому по стажу лет за 2023 год.
Стаж, лет Мужчины Женщины Всего, чел Уд.вес (%)
Кол-во % Кол-во %
1 2 3 4 5 6 7
до 5 3 306 18,3 2 830 17,9 6 136 18,1
от 5 до 10 4 570 25,3 4 120 26,1 8 690 25,7
от 10 до 15 5 314 29,4 4 720 29,9 10 034 29,6
от 15 до 20 3 720 20,6 3 372 21,4 7 092 20,9
свыше 20 1 150 6,4 748 4,7 1 898 5,6
Итого 18 060 100,0 15 790 100,0 33 850 100,0

Как показывают приведенные данные, следует сделать вывод о том, что большая часть персонала предприятия – это мужчины. Говоря о структуре персонала предприятия по трудовому стажу работы мы можем сказать что большая часть работников имеет стаж на предприятии от 10 до 15 лет.
Результаты работы любой организации или предприятия зависят от уровня профессиональной подготовки кадров. Распределение работников по уровню образования представлено в таблице 4.

Таблица 4 – Уровень профессиональной подготовки работников УВЗ
Период Количество всего персонала Образовательный уровень Обучающиеся по заочной форме обучения с высшим образованием, чел. со сред. спец. образованием, чел со средним образованием, чел. с непол. сред. образованием, чел в ВУЗах, чел в техникумах, чел.
1 2 3 4 5 6 7 8
2023 33 950 10 416 19 054 3 786 694 1 230 840
% 30,7 56,1 11,2 2,0

Согласно приведенным данным таблицы 4 следует сделать вывод о том, что трудовые ресурсы характеризуются как профессионально-квалификационными. Не смотря на то, что большую часть работников составляет со средне-специальным образованием (56,8%), с высшим образованием работников предприятия достаточно весомый процент (31,1%).
Наиболее значимым этапом анализа предложения рабочей силы на предприятии является изучение его движения и динамики, поскольку стабильность рабочей силы на предприятии является важнейшей предпосылкой роста производительности труда и эффективности производства в целом.
Движение рабочей силы характеризуется коэффициентами оборачиваемости найма и ухода рабочих, которые рассчитываются как отношение числа прибывающих и убывающих рабочих к их средней численности. В процессе анализа необходимо сравнить эти показатели за ряд лет и выявить причины движения рабочей силы.
Показатель движения рабочей силы по предприятию также выражает текучесть кадров:
(4)
Данные для изучения движения рабочей силы приведены в таблице

1. Аболин Л.М. Психологические механизмы эмоциональной устойчивости человека. – Издательство КазГУ, 2017. – 134 с.
2. Аболин Л.М. Эмоциональная устойчивость и пути ее повышения // Вопросы психологии. - 2019. - № 4. - С. 141.
3. Александровский Ю.А., Лобастов О.С., Спивак Л.И., Щукин Б.П. Психогения. - М., 2021.
4. Апчел В.Я., Цыган В.Н. Стрессоустойчивость человека. – СПб.: Питер, 2009. – 88 с.
5. Болл Г.А. Понятие адаптации и его значение для психологии личности. - 2009. - № 1. - С.92-100.
6. Бодров В.А. Психологический стресс: развитие и преодоление. – М., 2006. – 528 с.
7. Василюк Ф. Е. Психология опыта. - М., Издательство МГУ, 2014. - С. 31-49.
8. Дьяченко М.И., Пономаренко В.А. О подходах к изучению эмоциональной устойчивости // Вопросы психологии. - 2020. - № 1. - С.106-113.
9. Елисеев О. П. Практикум по психологии личности, 2-е издание. - СПб: Питер, 2002.
10. Ильин Е.П. Психофизиология состояний человека. - СПб.: Питер, 2005.

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/397088