

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/39761>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Менеджмент

Содержание

Введение 3

1. Краткая характеристика ФГБУ «НЦЭСМП» Минздрава России 4

2. Организационная структура управления ФГБУ «НЦЭСМП» Минздрава России 6

3. Принципы менеджмента, реализуемые в ФГБУ «НЦЭСМП» Минздрава России 10

4. Оценка эффективности управления ФГБУ «НЦЭСМП» Минздрава России 11

5. Оценка организационной культуры ФГБУ «НЦЭСМП» Минздрава России 18

Выводы 22

Список литературы 24

Введение

Объект производственной практики – Федеральное государственное бюджетное учреждение «Научный центр экспертизы средств медицинского применения» Министерства здравоохранения Российской Федерации (ФГБУ «НЦЭСМП» Минздрава России).

Цель производственной практики – закрепление теоретических знаний, полученных в процессе обучения.

Задачи производственной практики – ознакомление и непосредственное участие в управлении ФГБУ «НЦЭСМП» Минздрава России.

1. Краткая характеристика ФГБУ «НЦЭСМП» Минздрава России 2

Представим краткую характеристику ФГБУ «НЦЭСМП» Минздрава России (см. таблицу 1).

ФГБУ «НЦЭСМП» Минздрава России проводит экспертизу российских и зарубежных лекарственных средств для медицинского применения. Центр делает разные виды экспертизы при выдаче разрешений на клинические исследования, при регистрации и пострегистрационных изменениях для всех используемых в России лекарств: каждый препарат центр проверяет на предмет его качества и пользы для пациента.

Лаборатории ФГБУ «НЦЭСМП» оснащены современным парком оборудования для лабораторной экспертизы качества. Центр ежегодно обновляет парк. Это позволяет учреждению проводить лабораторную экспертизу инновационных препаратов, созданных на основании современных биомедицинских технологий, в том числе клеточных технологий.

Миссия ФГБУ «НЦЭСМП»: содействовать обеспечению населения России качественными и эффективными лекарственными средствами, отвечающими требованиям фармацевтической и биологической безопасности, и гарантировать поступление в российскую систему здравоохранения эффективных, безопасных, качественных лекарственных препаратов российского и зарубежного производства.

Принципы работы учреждения. ФГБУ «НЦЭСМП» – независимая от разработчиков и производителей, финансируемая государством организация. Закон № 61-ФЗ «Об обращении лекарственных средств» регламентирует

основной принцип центра в экспертизе: ФГБУ «НЦЭСМП» проводит экспертизу лекарственных средств только для Минздрава России при получении государственного задания.

Знания сотрудников и техническая оснащенность позволяют ФГБУ «НЦЭСМП» улучшать собственные подходы к экспертизе лекарств посредством научных исследований в этом направлении, выполнять 3

различные государственные задания Минздрава России по сопутствующим экспертизе лекарств темам, развивать и повышать профессионализм участников сферы обращения лекарственных средств путем проведения образовательных программ.

2. Организационная структура управления ФГБУ «НЦЭСМП» Минздрава России

Для дифференциации и координации деятельности всех подразделений и задач организации необходима система управления, одним из элементов которой является организационная структура управления.

Под структурой управления понимается упорядоченная совокупность устойчиво взаимосвязанных элементов, обеспечивающих функционирование и развитие организации как единого целого.

Представленная организационная структура ФГБУ «НЦЭСМП» Минздрава России сочетает в себе жесткую иерархическую линейно-функциональную структуру и плоскую адаптивную горизонтальную структуру. Это позволяет говорить о том, что организационная структура ФГБУ «НЦЭСМП» Минздрава России интегрирует в себе централизацию и децентрализацию управления. Централизация реализована на уровне бизнес-блока и функционального блока, т.е. на уровне тех структурных единиц, которые связаны с разработкой и контролем реализации корпоративной и функциональных стратегий.

Децентрализация управления реализована на уровне основных центров и лабораторий ФГБУ «НЦЭСМП» Минздрава России и подразумевает определенную самостоятельность субъектов управления в аспекте принятия оперативно-тактических решений в рамках делегированных им полномочий. Таким образом, в управлении ФГБУ «НЦЭСМП» Минздрава России можно выделить два структурных уровня: стратегический и оперативнотактический, которые позволяют интегрировать два основных подхода к управлению: централизацию и децентрализацию, это обеспечивает гибкость в разработке и реализации стратегии и адаптивность в текущем управлении.

4 3. Принципы менеджмента, реализуемые в ФГБУ «НЦЭСМП» Минздрава России

Принципы менеджмента относятся к числу важнейших категорий управления организацией. Принципы менеджмента, реализуемые в ФГБУ «НЦЭСМП» Минздрава России, представлены в таблице 2.

Таким образом, в ФГБУ «НЦЭСМП» Минздрава России выполняются практически все основные принципы менеджмента.

4. Оценка эффективности управления ФГБУ «НЦЭСМП» Минздрава России

В качестве комплексного показателя эффективности управления ФГБУ «НЦЭСМП» Минздрава России будем использовать интегральный показатель, учитывающий показатели эффективности управления по компонентам: финансовая составляющая, рыночная составляющая, производственная составляющая, кадровая составляющая.

Укрупненный алгоритм оценки управления ФГБУ «НЦЭСМП» Минздрава России представлен на рисунке 3.

Интегральный показатель E_y рассчитывается по формуле:

$$E_y = E_f \times 0,25 + E_{bp} \times 0,25 + E_r \times 0,25 + E_k \times 0,25 \quad (3.1)$$

где Эф – интегральный показатель эффективности направления «финансы»;
Эбп – интегральный показатель эффективности направления «производство»
Эр – интегральный показатель эффективности направления «рынок»;
Эк – интегральный показатель эффективности направления «кадры»
Далее экспертным путем выбираются показатели деятельности предприятия по каждому направлению и их весовое значение.

В таблице 3 представлены показатели деятельности предприятия по направлению «финансы».

5. Оценка организационной культуры ФГБУ «НЦЭСМП» Минздрава России
Для оценки организационной культуры ФГБУ «НЦЭСМП» Минздрава России воспользуемся методом К. Камерона и Р. Куинна.

5
С помощью вопросника OCAI Кима Камерона и Роберта Куинна было опрошено 47,8% или 569 сотрудников ФГБУ «НЦЭСМП» Минздрава России. В ходе обработки полученные данные были усреднены, что позволило составить профиль организационной культуры ФГБУ «НЦЭСМП» Минздрава России. Исследование проведено в два этапа. На первом этапе решены следующие задачи:

- выявлены особенности корпоративной культуры;
- определены ожидания сотрудников ФГБУ «НЦЭСМП» Минздрава России в отношении тенденций развития организационной культуры (ОК);

В среднем были получены следующие оценки представленные в таблице 10, ставшие координатами каждого типа организационной культуры на профиле.

Выводы

На основе проведенного во время прохождения производственной практики исследования были сделаны следующие выводы:

1. Организационная структура ФГБУ «НЦЭСМП» Минздрава России сочетает в себе жесткую иерархическую линейно-функциональную структуру и плоскую адаптивную горизонтальную структуру.
2. Высшим органом управления, так называемым первым уровнем иерархии, является Генеральный директор. Взаимодействие ФГБУ «НЦЭСМП» Минздрава России с внешней средой осуществляется только посредством исполнителей – специалистов соответствующих отделов. В таких условиях возникает увеличение риска возможных ошибок и искажения информации в ходе деятельности предприятия
3. Во ФГБУ «НЦЭСМП» Минздрава России выполняются практически все основные принципы менеджмента

Список литературы

Нормативно-правовые источники

1. Гражданский Кодекс Российской Федерации. Части первая, вторая, третья и четвертая. - М.: Издательство "Омега-Л", 2008. - 665 с.

6

2. Трудовой кодекс РФ по состоянию на 15.06.2009 - М.: Проспект, «Издво Омега-Л», 2009. - 208с.

3. ПОЛОЖЕНИЕ О ФИЛИАЛЕ АО «КОНЦЕРН РОСЭНЕРГОАТОМ»
«ЛЕНИНГРАДСКАЯ АТОМНАЯ СТАНЦИЯ»

4. Штатное расписание компании Ленинградской АЭС

Учебники, монографии, брошюры

1. Абрамова С.Г., Костенчук И.А. О понятии «корпоративная культура». - М., 2013. - 317 с.
2. Алексеенко В.Б., Иванова Т.Б. Топы: слагаемые успеха, или Как достичь эффективности в управлении бизнесом: Учеб. пособие. – М.: РУДН, 2015. – 456с
3. Арнольд Д.Р., Капелла Л.М. Основы менеджмента. - М.: Волтерс Клувер, 2015. - С. 64.

4. Асаул А. Н., Асаул М. А., Ерофеев П. Ю., Ерофеев М. П. Культура организации - ресурс для развития бизнеса. Научное и учебно-методическое справочное пособие. СПб: «Гуманистика», 2015. С.18.
5. Беляцкий Н.П. Управление персоналом. – М.: Современная школа, 2015. – 277 с.
6. Бокуш Л. Гендерная культура, или Типология взаимоотношения полов в организациях. – СПб.: Наука, 2014. – 156 с.
7. Гарвард Бизнес Ревью. Корпоративная культура и управление изменениями. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2014. –192 с.
8. Гительман Л.Д. Преобразующий менеджмент. М.: Дело, 2012.- 89 с.
9. Гончарова Е.Н. Организационная культура. М.: Приор-издат, 2015. – 246 с.
10. Гринкевич И.Л. Корпоративная культура как механизм повышения конкурентоспособности промышленных предприятий: Дис. канд. эконом. наук : 08.00.05 – М., 2013. – 179 с.
- 7
11. Джордж, Дж.М. Организационное поведение. Основы управления: учеб. пособие для вузов: пер. с англ. / Дж.М. Джордж, Г.Р. Джоунс; под ред. проф. Е.А. Климова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – 463 с.
12. Зайцева Л.Г., Соколова М.И. Организационное поведение. – М.:Магистр, 2013.
13. Зготник Л.В. Организационное поведение. – М.: Дашков и Ко, 2015.
14. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. – СПб.: Питер, 2105. – 158 с.
15. Кандалинцев, В. Сбалансированное управление предприятием / В. Кандалинцев. – М. : КноРус, 2016.
16. Каплан, Р. С. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию [Текст] / Р. С. Каплан, Д. П. Нортон; пер. с англ. М. Павловой. - 2-е изд., испр. и доп. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2013. – 320 с.
17. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Митрофанова Е.А., Ловчева М.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. – М.: Инфра-М, 2014.
18. Козлов В.В. Корпоративная культура. М.: Альфа-пресс, 2014. – 248 с.
19. Консультационный курс для подготовки к итоговому государственному экзамену по специальности «Менеджмент организации» // Авторы-составители: Агаев В.Т., Понуждаев Э.А., Романченко В.С., Хамалинский И.В. – М.: МИЭП, 2013. – 201 с
20. Кочеткова А.И. Введение в организационное поведение и организационное моделирование: Учебное пособие. – М.: Дело, 2013. С.34.
21. Кочеткова А.И. Организационное поведение и организационное моделирование. М.: – Дело АНХ, 2014.
22. Красовский Ю.Д. Организационное поведение: учеб. пособие для вузов. - 3-е изд., перераб. и доп. / Ю.Д. Красовский. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014. - 511 с.
23. Лерман Е., Костюк К. Антология. Корпоративная этика и ценностный менеджмент. М.: ЭПИцентр, Интеграл-Информ, КноРус, 2014. – 232 с.
- 8
24. Майкл Мескон, Майкл Альберт, Франклин Хедоури. Основы менеджмента: пер. с англ. – 3-е изд.- М.: Вильямс, 2015.- 665с
25. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г. Экономика персонала. Часть1.Теория.- М.: «Альфа-Пресс», 2014. -1056 С.
26. Персикова Т. Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура. М.: Логос, 2015. С. 69
27. Практическая психодиагностика. Методика и тесты / Под ред. Д. Я. Райгородского. Самара: «БАХРАХ-М», 2014
28. Резник С.Д., Игошина И.А. Организационное поведение: практикум. –

М.: Инфра-М, 2015.

29. Рогожин С.В., Рогожина Т.В. Теория организации: Учебное пособие. – М.: Экзамен, 2013. С.269.

30. Смирнов В.Н. Спортинг - менеджмент побед! Теория и практика современного менеджмента: от тейлоризма до спортинга. – СПб.: ЭридаБизнес, 2014. – 240 с.

31. Смирнов Э.А. Теория организации: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2013. С.212.

32. Смолкин А.М. Менеджмент: Основы организации. М.: Высшая школа приватизации и предпринимательства, 2014.

33. Соломанидина, Т.О. Организационная культура компании/ Т.О. Соломанидина. — М.: ИНФРА-М, 2014, с.18-19

34. Спивак В.А. Организационное поведение: конспект лекций. – М.: Юрайт, 2016.

35. Управление организацией: Учебник / Под. ред. А.Г. Поршнева, З.П. Румянцевой, Н.А. Саломатина. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 736 с

36. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социальнопсихологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., Изд-во Института Психотерапии. – 2015. – С.473-474

9

37. Шэйн, Э. Организационная культура и лидерство/ Э. Шейн; пер. с английского под ред. Т.Ю. Ковалевой. — СПб.: Питер, 2015. — 336 с. Диссертации и авторефераты диссертаций

38. Варакина М.Р. Влияние корпоративной культуры на кадровый потенциал организации: Дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08. – М., 2003. – 192 с.

39. Дараган, А. Р. Управление развитием корпоративной культуры в организациях индустрии туризма : автореф. дис. ... канд. экон. наук / Дараган Алексей Робертович ; [Гос. ун-т упр.]. - М., 2004. - 24 с.

Периодические издания

40. Грудистова Е.Г. Методические основы управления организационной культурой. Проблемы социально-экономического развития Сибири. 2015. № 2. С. 9-20.

41. Джурело Ю.И., Гуревич П.С. Современные механизмы управления корпоративной культурой. Корпоративная имиджология. 2013. № 2. С. 15-19.

42. Кочеткова А.И. Организационная культура и культура организации в современной России. Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. 2014. № 4. С. 206-210.

43. Логинова О.Б. Управление организационной культурой предприятия сферы услуг: функциональный аспект. Экономика и экологический менеджмент. 2015. № 2. С. 73-84

44. Лукьянова, М. Н. Практика применения системы сбалансированных показателей / М. Н. Лукьянова // Финансы и кредит. – 2015. № 6(246). – С. 69 – 72.

45. Макарова А.В. Воздействие организационного развития на организационную культуру организации. Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. 2013. № 3. С. 53-59.

10

46. Одегов, Ю.Г. Организационная культура: возможности реализации/Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко// Управление корпоративной культурой. - М.: Издательский дом «Гребенников». — 2015. — №2 (6). — с. 69-80, 146-155.

47. Слинкова О.К., Грудистова Е.Г. Управление организационной культурой. Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. 2014. № 21 (154). С. 64-74.

48. Хант Дж. Организации как культуры. // Управление изменением. № 5, 2013. (с. 51-52, 57-61, 65).

Электронные ресурсы

49. Внутренний имидж компании [Электронный ресурс] – режим доступа:

<http://www.ippnou.ru/article.php?idarticle=001840>

50. Диагностика корпоративной культуры [Электронный ресурс]. –

Режим доступа: www.denisonconsulting.com

51. Человеческие ресурсы и современная служба персонала [Электронный ресурс] - режим доступа:

http://management.edu.ru/images/pubs/2005/06/28/0000214626/15_Vorobev.pdf

Источники на иностранных языках

52. Deal T. and Kennedy A., Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life, 1982. - p.57.

53. Maister, D.H., Managing the Professional Service Firm, Free Press, 1993. - 347p.

Schein E.H. Organisation Culture and Leadership. – San Francisco, 1985. P.18. (2 ed. 1992.)

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/39761>