

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/39776>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Менеджмент

Содержание

Введение 4

1. Краткая характеристика ФГБУ «НЦЭСМП» Минздрава России 5

2. Организационная структура управления ФГБУ «НЦЭСМП» Минздрава России 7

3. Стили руководства, применяемые на разных уровнях управления ФГБУ «НЦЭСМП» Минздрава России 11

4. Процесс принятия управленческих решений в ФГБУ «НЦЭСМП» Минздрава России 15

5. Оценка организационной культуры ФГБУ «НЦЭСМП» Минздрава России 20

6. Многообразие национальных моделей корпоративного управления и особенности их применения в России 23

Выводы 34

Список литературы 37

Введение

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

Цель преддипломной практики – закрепление теоретических знаний, полученных в процессе обучения, а также сбор информации для написания выпускной квалификационной работы

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

Основные этапы производственной практики:

1. Исследование общей характеристики ФГБУ «НЦЭСМП» Минздрава России.

2. Изучение организационной структуры управления ФГБУ «НЦЭСМП» Минздрава России;

3. Исследование стилей руководства, применяемых на разных уровнях управления в ФГБУ «НЦЭСМП» Минздрава России

4. Исследование процесса принятия управленческих решений ФГБУ «НЦЭСМП» Минздрава России.

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

6.

1. Краткая характеристика ФГБУ «НЦЭСМП» Минздрава России

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

Таблица 1 – Краткая характеристика ФГБУ «НЦЭСМП» Минздрава России

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

ФГБУ «НЦЭСМП», помимо экспертизы лекарственных средств, занимается:

- сертификацией иммунобиологических препаратов;
- оценкой безопасности лекарственных средств;
- определением взаимозаменяемости лекарственных препаратов;
- разработкой фармакопейных статей;
- экспертно-аналитическим сопровождением государственного реестра;
- образовательной деятельностью по программам дополнительного профессионального образования с целью повышения профессиональной компетентности субъектов сферы обращения лекарственных средств: по государственному регулированию обращения лекарственных средств, правилам GMP, GLP, GCP;
- научной деятельностью: ведет научно-исследовательские разработки, издает научные журналы, монографии, сотрудники публикуют методические статьи, чтобы сделать экспертизу лекарственных средств оптимальной;
- реализацией отраслевых стандартных образцов фармацевтических субстанций и штаммов микроорганизмов.

ФГБУ «НЦЭСМП» работает по международным правилам. Центр по собственной инициативе прошел проверку инспекторов Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) и Европейского директората по качеству (European Directorate for the Quality of Medicines & HealthCare – EDQM).

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.

Организационная структура компании ФГБУ «НЦЭСМП» Минздрава России представлена на рисунке 1.

Рисунок 1 – Организационная структура компании ФГБУ «НЦЭСМП» Минздрава России

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 оперативно-тактический, которые позволяют интегрировать два основных подхода к управлению: централизацию и децентрализацию, это обеспечивает гибкость в разработке и реализации стратегии и адаптивность в текущем управлении.

На рисунке 2 представлена графическая интерпретация построения элементов организационной структуры ФГБУ «НЦЭСМП» Минздрава России.

Высшим органом управления, так называемым первым уровнем иерархии, является Генеральный директор.

На втором уровне организационной структуры располагаются руководители высшего уровня – Коммерческий директор, Финансовый директор, Технический директор, Заместитель директора по персоналу и безопасности.

На третьем уровне организационной структуры располагаются руководители среднего уровня – начальники соответствующих отделов, Главный технолог, Главный конструктор, Главный механик, Главный инженер.

Рисунок 2 – Иерархия элементов организационной структуры ФГБУ «НЦЭСМП» Минздрава России

На втором уровне управления располагаются руководители высшего уровня – Первый заместитель ген.директора, Заместитель генерального директора по экономике и финансам, Заместитель генерального директора по научной работе, Заместитель генерального директора по экспертизе лекарственных средств. На третьем уровне управления располагаются руководители среднего уровня – Директора центров по направлениям.

Четвертый уровень управления занимают руководители низшего звена: Заместители директора центров по направлениям (начальники отделов).

Из рисунка 2 видно, что 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. Стили руководства, применяемые на разных уровнях управления ФГБУ «НЦЭСМП» Минздрава России По мнению И. Адизеса, в организации должна существовать сплоченная команда с носителями взаимодополняющих стилей, при этом действующих заодно и реализующих предпочтительно идеальный вариант модели кода РАЕI.

Помимо всех преимуществ кода РАЕI, описанных в предыдущей главе, его можно использовать для измерения общего показателя здоровья компании или отдела. Наконец, этот инструмент помогает сделать немало полезных открытий о природе поведения сотрудников организации и их менеджерских стилях. Для начала выясним общий показатель здоровья компании ФГБУ «НЦЭСМП» Минздрава России. Для этого, учитывая жизненный цикл компании, определим его РАЕI код.

Кривая жизненного цикла ФГБУ «НЦЭСМП» Минздрава России по И.Адизесу представлена на рисунке 3.

Рисунок 3 – Кривая жизненного цикла ФГБУ «НЦЭСМП» Минздрава России по И.Адизесу

На этапе Расцвета руководители ФГБУ «НЦЭСМП» Минздрава России уже знают, что следует и чего не следует делать. Они знают, когда и почему следует отказаться от предоставляемой возможности. На этом этапе организация обладает талантом и дисциплиной, видением и самоконтролем. Руководство ФГБУ «НЦЭСМП» Минздрава России уделяет внимание и количеству и качеству. Форма и функции взаимно сбалансированы и поэтому ФГБУ «НЦЭСМП» Минздрава России может развиваться и получать прибыль. График жизненного цикла ФГБУ «НЦЭСМП» Минздрава России показывает, что период «Расцвета» находится не на вершине колоколообразной кривой, так как в ФГБУ «НЦЭСМП» Минздрава России еще присутствует в достаточной степени показатель E – предпринимательство.

Список литературы

Нормативно-правовые источники

1. Гражданский Кодекс Российской Федерации. Части первая, вторая, третья и четвертая. - М.: Издательство "Омега-Л", 2008. - 665 с.
2. Трудовой кодекс РФ по состоянию на 15.06.2009 - М.: Проспект, «Изд-во Омега-Л», 2009. - 208с.

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.
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.А., 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.
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.: Эрида-Бизнес, 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. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. - М., Изд-во Института Психотерапии. - 2015. - С.473-474
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 имиджелогия. 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.

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/39776>