

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/44500>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Управление персоналом

Содержание

Введение 3

Раздел 1. Характеристика анализируемой должности 4

Раздел 2. Анализ спроса и предложения 9

Заключение 14

Список использованной литературы 15

3. Требования к должности

Профессионально квалификационные Что должен знать, уметь Личностные

Обязательные (без этого нельзя работать) □ навыки активных продаж;

□ гражданство РФ (но бывают и исключения);

□ высшее образование.

□ знание компьютера, 1С и офисных программ, опыт работы с электронными каталогами;

1. Способность к обучению и анализу информации.

2. Умение непринуждённо и результативно общаться.

3. Техническая, а также делопроизводственная грамотность.

4. Юридическая осведомленность

Желательные (без них работать можно, но они повышают качество) □ опыт продаж;

□ водительские права категории В; □ умение справляться с документацией; Знание бухгалтерской документации.

4. Профессиональный стандарт/требования квалификационного справочника.

В настоящее время в Российской Федерации сложилась и развивается система сертификации персонала, которая базируется на нормативных документах международных организаций, законодательных и распорядительных актах Российской Федерации. Практика функционирования системы сертификации показала, что ее эффективность во многом зависит от компетентности экспертов, непосредственно занимающихся разработкой и организацией этой деятельности .

За последние годы появились новые объединения и организации, перед которыми стоят важнейшие специфические задачи и для решения этих задач необходимо обеспечить их квалифицированными кадрами, повысить их уровень знаний и профессиональной подготовки.

Проблема профессионализма и компетентности персонала стала чрезвычайно актуальной. Особое значение приобретает решение вопросов:

□ объективности в определении результатов деятельности кадров по выполнению закрепленных за ними обязанностей и установлении с учетом квалификации деловых и личностных качеств, их соответствия занимаемым должностям;

□ выявления на этой основе динамичных (в смысле построения профессионального пути, карьеры), перспективных, энергичных, творчески мыслящих и инициативных специалистов для включения их в резерв на выдвижение;

□ разработки предложений по совершенствованию работы с кадрами, повышению эффективности труда, как отдельных исполнителей, так и подразделений в целом.

Решению этих вопросов и призвана способствовать оценка, которая является одним из механизмов определения уровня профессионализма и потенциальных возможностей человека.

Сертификация персонала входит как неотъемлемая часть в общую систему сертификации и может служить

инструментом управления персоналом в организации.

Сертификация – процедура, посредством которой 3-я сторона дает письменную гарантию, что процедура, процесс или услуга соответствуют заданным требованиям.

Система сертификации – система, располагающая собственными правилами, процедурами для проведения сертификации соответствия. Сертификат соответствия – документ, изданный в соответствии с правилами системы сертификации и указывающий, что обеспечивается необходимая уверенность в том, что данная продукция, процесс или услуга соответствует конкретному стандарту или другому нормативному документу .

Стандарт – документ, разработанный на основе консенсуса и утвержденный признанным органом, в котором устанавливается для всеобщего и многократного использования правила, общие принципы или характеристики, касающиеся различных видов деятельности или их результатов, и который направлен на достижение оптимальной степени упорядочения в определенной области. 3-я сторона – лицо или орган, признаваемый независимым от участвующих в рассматриваемом вопросе сторон.

Аккредитация – процедура, посредством которой авторитетный орган официально признает правомочность лица или органа выполнять конкретные работы .

Раздел 2. Анализ спроса и предложения

1. Анализ спроса на труд:

По результатам экономических рейтингов Уфу называют одним из самых перспективных городов Российской Федерации для вложения инвестиций. Вместе с этим, как сообщает сайт вакансии Trud.com, средняя заработная плата здесь не является слишком высокой: всего 22125 руб., что на 7994 руб. меньше, чем в среднем по России .

Причиной такой несопоставимости является то, что основой экономики Уфы есть нефтеперерабатывающая промышленность, которая переживает не лучшие дни в связи с изменением конъюнктуры мирового рынка и ухудшением макроэкономической ситуации в стране .

Логичной реакцией рынка труда на сложившиеся обстоятельства есть падение уровня средней заработной платы в динамике, а также уменьшение количества высокооплачиваемых вакансий, особенно, что касается офисного персонала и руководящих должностей. Следует отметить, что предложений с высокой оплатой труда на рынке довольно мало.

Из 53263 актуальных объявлений: 1470 вакансий из заявленной заработной платой, что превышает 56400 руб.; 3446 вакансии, где работодатели собираются платить от 42300 руб. до 56400 руб. Львиная доля всех предложений – это вакансии с оплатой труда в диапазоне 14000 руб. – 28200 руб.

По уровню заработной платы осенью 2015 года лидировали недвижимость, ТОП-менеджмент и страхование. Строительство, которое было самой высокооплачиваемой отраслью в 2014 году опустилось до 6 позиции в рейтинге, а уровень заработной платы снизился на 15,4%.

Негативные изменения коснулись и производства: отрасль, уверенно занимающая 4 место со средней оплатой труда 28222 руб., осенью текущего года опустилась до 7 позиции с результатом 25990 руб. А второе место по итогам 2014 года – торговля завершает список лидеров, продемонстрировав падение зарплаты на 13,2%.

Наиболее динамично развивалось страхование: рост заработной платы в отрасли составил почти 15%.

Стабильно хорошо оплачиваемыми сферами остаются ТОП-менеджмент, инженерия и технологии.

Рейтинг востребованных профессий на рынке труда Уфы года совсем не радует. Наибольший спрос был на уборщиков с уровнем заработной платы 9329 руб., что намного ниже средней оплаты труда в Уфе и лишь на 17% выше за прожиточный минимум в Башкортостане . В списке самых популярных профессий по количеству вакансий находятся представители рабочих специальностей и низкоквалифицированного труда.

Главной проблемой Уфимского рынка труда является несоответствие спроса и пропозиции вакансий.

Отсюда и низкие заработные платы, ведь нет конкурентной борьбы за трудовые ресурсы. Решить эту проблему сможет привлечение инвестиций, для чего, прежде всего, нужна стабилизация общеэкономической ситуации в стране.

А вот менеджерам найти место работы при сегодняшней ситуации на рынке труда довольно сложно. Ведь в

- 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/44500>