

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/68285>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Менеджмент организации

ВВЕДЕНИЕ 3

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗРАБОТКИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО

1.1 Управленческое решение как объект исследования 5

1.2 Особенности разработки управленческого решения в управлении персоналом 8

1.3 Программа и методы исследования разработки управленческого решения в управлении персоналом 12

2 ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА КОМПАНИИ «Д И П -СТРОЙИНВЕСТ» 17

2.1 Общие сведения о компании ООО «Д и П – стройинвест» 17

2.2 Организационная характеристика ООО «Д и П-стройинвест» 18

3 АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ И СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ 22

3.1 Анализ кадрового состава предприятия 22

3.2 Анализ системы управления персоналом на предприятии 24

3.3 Совершенствование деятельности компании ООО «Д и П-стройинвест» в области управления персоналом 28

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 33

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 35

ВВЕДЕНИЕ

Едва ли не все, что делают руководители, чтобы облегчить организации достижение ее целей, требует принятия управленческих решений. Принятие решений - неотъемлемый и доминирующий процесс при осуществлении любой из отдельных функций управления. Качеством стратегических и текущих решений, принимаемых руководителем, определяется уровень развития организации и степень ее выживаемости. На многих российских предприятиях эффективность принятия управленческих решений при управлении персоналом сегодня явно недостаточна. При командно-административных методах управления этому вопросу не уделялось должного внимания, поэтому и сегодня профессиональная работа с персоналом практически отсутствует.

В условиях рыночной экономики, жесткой конкуренции и нестабильности такая кадровая политика не оправдана и чревата тяжелыми последствиями для предприятия.

Поэтому, несмотря на возросшую заинтересованность работника в постоянной, хорошо оплачиваемой работе, руководитель должен понимать, что роль личности работника возросла. Следовательно, правильные управленческие решения должны это отражать.

Производственная практика проходила на базе ООО «Д и П-стройинвест».

Целью производственной практики является закрепление теоретических знаний по предмету управление персоналом.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- изучить общие сведения компании;
- рассмотреть организационную характеристику ООО «Д и П-стройинвест»;
- проанализировать кадровый состав предприятия;
- провести анализ системы управления персоналом на предприятии;
- дать рекомендации по совершенствованию деятельности ООО «Д и П-стройинвест» в области управления персоналом.

При прохождении учебной практики были рассмотрены нормативно-правовые документы, должностные инструкции, устав организации, инструкции о пожарной безопасности, инструкция по технике безопасности.

Объектом исследования выступает процесс разработки управленческих решений при управлении персоналом.

Предмет - факторы, влияющие на разработку управленческих решений при управлении персоналом предприятия.

Для изучения выбранной темы возможно использовать следующие методы: изучение и анализ научной литературы, синтез полученных данных, анализ и оценка основных управленческих решений в управлении персоналом.

Работа состоит из следующих структурных элементов: введение, три главы, семь параграфов, заключение, список используемых источников, включающий в себя 20 учебных пособий. Объем работы 36 страниц.

1 Теоретические основы разработки управленческого решения в управлении персоналом

1.1 Управленческое решение как объект исследования

Каждый руководитель в процессе своей деятельности ставит разные задачи, которые нуждаются в их разработке, осмыслении и реализации. Именно управленческие решения соединяют цель с итоговым результатом.

Каждое из них должно быть обоснованным, взвешенным и просчитанным в прямом смысле. Однако вероятность непредсказуемого результата управленческого решения всегда остается. Всё зависит от того, насколько профессионален менеджер, осуществляющий этот процесс.

В любой сфере деятельности начальник вынужден урегулировать самые разные вопросы. При этом качество управленческого решения напрямую влияет на общий уровень руководства в компании и конечный результат работы всего предприятия, а также зависит от большого количества разных факторов.

Наиболее важными являются:

- ясная и четко обоснованная цель;
- квалификация кадров;
- информационное обеспечение;
- методика, организация разработки и реализации управленческих решений;
- экономические возможности компании;
- методы управления.

Управленческие (организационные) решения от всех других решений отличают:

- 1) Цели. Субъект управления принимает решение исходя не из своих собственных потребностей, а в целях решения проблем конкретной организации;
- 2) Последствия. Менеджер, особенно высокого ранга, выбирает направление действий не только для себя, но и для организации в целом и ее работников, и его решения могут существенно повлиять на жизнь многих людей. Если организация велика и влиятельна, решения ее руководителей могут серьезно отразиться на социально-экономической ситуации целых регионов;
- 3) Разделение труда. Если в частной жизни человек, принимая решение, как правило, сам его и выполняет, то в организации существует определенное разделение труда: одни работники (менеджеры) заняты решением возникающих проблем и принятием решений, а другие (исполнители) - реализацией уже принятых решений;
- 4) Профессионализм. В управлении организацией принятие решений - гораздо более сложный, ответственный и формализованный процесс, требующий профессиональной подготовки. Далеко не каждый сотрудник организации, а только обладающий определенными профессиональными знаниями и навыками, наделяется полномочиями самостоятельно принимать определенные решения.

Существуют различные определения понятия «управленческое решение». Различные подходы к определению понятия "управленческие решения" разных авторов в различные периоды времени представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Подходы авторов к определению управленческие решения

Автор определения Год Определение понятия Особенности и недостатки

Герберт А. Саймон 1960 Процесс, синонимичный с самим процессом руководства Человек при принятии решения не пытается реализовать оптимальный вариант

Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. 1994 Выбор альтернативы Отсутствие объективной оценки ситуации

Максимцов М.М. 1998 Выбор альтернативы, осуществленный руководителем в рамках его должностных полномочий и компетенции и направленный на достижение целей организации Вся ответственность лежит на руководителе

Фатхутдинов Р.А. 1998 Результат анализа, прогнозирования, оптимизации, экономического обоснования и выбора альтернативы из множества вариантов достижения конкретной цели системы менеджмента

Импульсом управленческого решения является необходимость ликвидации, уменьшения актуальности

проблемы за счет ее решения

Поршнева А.Г. 1999 Концентрированное выражение процесса управления на его заключительном этапе

Отсутствие должного внимания ко всему процессу управления

Рассмотрев эти отличительные особенности принятия решений в организациях, можно дать следующее определение управленческого решения.

Управленческое решение — это выбор альтернативы, осуществляемый лицом, принимающим решение, в рамках его должностных полномочий и компетенций, направленный на достижение целей организации. Содержание решения может быть экономическим, организационным, социальным, правовым, технологическим.

Экономическое содержание управленческого решения проявляется в том, что на разработку и реализацию любого из них требуются финансовые, материальные и другие затраты.

Организационное содержание решения позволяет создать четко определенную и закрепленную систему прав, обязанностей, полномочий и ответственности работников и отдельных служб по выполнению отдельных операций, работ, этапов разработки и реализации решений.

Правовое содержание решений состоит в точном соблюдении российских законодательных актов, уставных и других документов самой организации.

Технологическое содержание решений проявляется в возможности обеспечения персонала необходимыми техническими, информационными средствами и ресурсами для разработки и реализации решений.

Социальное содержание управленческих решений заложено в механизме управления персоналом, который включает рычаги воздействия на человека для согласования его деятельности в коллективе.

Социальное содержание решения в значительной степени изменяется в зависимости от формы (способа) принятия решения. Различают индивидуальную, групповую, организационную и меж организационную формы принятия решения.

1.2 Особенности разработки управленческого решения в управлении персоналом

Работа с персоналом, с людьми всегда оставалась одной из самых важных проблем, стоящих перед руководителем и требующих профессионального владения основами кадрового менеджмента.

- 1) Алексеев, А. А. Инновационный менеджмент: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры/ А. А. Алексеев. — М.: Издательство Юрайт, 2015. — 247 с.
- 2) Армстронг М., Практика управления человеческими ресурсами: Учебник / М. Амстронг - Издательство «Питер», 2012-824 с.
- 3) Бусов, В. И. Управленческие решения: учебник для бакалавров / В. И. Бусов. — М.: Издательство Юрайт, 2013. — 254 с.
- 4) Дейнека А. В. Управление персоналом: Учебник / А. В. Дейнека. — М.: Издательская торговая корпорация «Дашков и К°», 2013. — 292 с.
- 5) Епишкин И.А. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие / И.А. Епишкин «Менеджмент». -М.: МИИТ, 2013. - 242 с.
- 6) Жданкин Н.А. Инновационный менеджмент: учебник / Н.А. Жданкин. — Москва: КНОРУС, 2017. — 316 с.
- 7) Зарецкий А.Д. Менеджмент: учебник/А.Д. Зарецкий, Т.Е. Иванова. —М.: КНОРУС, 2016. —268с.
- 8) Кравченко А.И. История менеджмента: учебник/А.И. Кравченко М.: Академ. Проект: Трикста, 2015. — 560 с.
- 9) Красина Ф.А. Управление персоналом: Учебное пособие. — Томск: Томский межвузовский центр дистанционного образования, 2014. — 177 с.
- 10) Мальцева, С. В. Инновационный менеджмент : учебник для академического бакалавриата / под ред. С. В. Мальцевой. — М. : Издательство Юрайт, 2015. — 527 с.
- 11) Маслова, В. М. Управление персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата / В. М. Маслова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2016. — 492 с.
- 12) Пирогова, Е. В. Управленческие решения: учебное пособие / Е. В. Пирогова. – Ульяновск: УлГТУ, 2010. – 176 с.
- 13) Психология и этика делового общения: Учебник для вузов /Под ред. проф. В.Н. Лавриненко. — 4-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 415 с.
- 14) Семиглазова В.А. Инновационный менеджмент: Учебное пособие/ В.А.Семиглазов. -Томск: ЦПП ТУСУР, 2014. -172 с.

- 15) Степанова И.П. Инновационный менеджмент/ И.П. Степанова. -Саратовский социально-экономический институт (филиал) ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г.В. Плеханова». – Саратов, 2014. – 124 с.
- 16) Трофимова, Л. А. Менеджмент. Методы принятия управленческих решений: учебник и практикум для СПО / Л. А. Трофимова, В. В. Трофимов. — М.: Издательство Юрайт, 2018. — 335 с.
- 17) Управление персоналом: учеб.-метод. пособие / И.Б. Тесленк ; Владим. гос. ун-т им. А. Г. и Н. Г. Столетовых. – Владимир: Изд-во ВлГУ, 2015. – 80 с.
- 18) Фатхутдинов Р. А. Инновационный менеджмент. Учебник, 4-е изд./ Р.А. Фатхутдинов — СПб.: Питер, 2003. — 400 с:
- 19) Шеламова Г.М. Деловая культура и психология общения: учебник для нач. проф. образования/ Г. М. Шеламова. — 7-е изд., стер. — М.: Издательский центр «Академия», 2007. — 160 с.
- 20) Экман П. Психология эмоций. Я знаю, что ты чувствуешь. 2-е изд. / П.Экман — СПб.: Питер, 2013. — 334 с.

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/68285>