

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/71038>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Управление персоналом

Содержание

1. Анализ статей про использование технологий по управлению персоналом 3
2. Экскурсии в службы управления персоналом организаций г. Омска. 23
3. Особенности управления персоналом в медицинских организациях 30
- Список использованных источников 32

1. Анализ статей про использование технологий по управлению персоналом

1. Князева О.В. Стратегия управления персоналом: предпосылки внедрения стратегического подхода к управлению персоналом в российских компаниях//Российское предпринимательство. 2010. № 1-1. С. 60-65.

В данной статье рассматриваются предпосылки формирования, развития и внедрения стратегического подхода к управлению персоналом в отечественной практике. Систематизированы основные подходы к анализу кадровой стратегии, процесса и методов ее разработки. Кроме того, выявлены проблемы внедрения стратегического подхода к управлению персоналом в российских компаниях и возможности их решения с применением зарубежного опыта.

Изначально анализируется три подхода к определению понятия «кадровая стратегия». В рамках первого подхода определение кадровой стратегии определяется как план по достижению стратегических целей. Второй подход основан на анализе кадровой стратегии в качестве мер, реализуемых по отношению к сотрудникам лицами, которые принимают решения в организации. Третий подход основывается на определении кадровой стратегии в качестве совокупности правил и принципов работы с сотрудниками.

По мнению авторов статьи, разработка кадровой стратегии может быть произведена посредством следующих способов:

- «сверху – вниз», когда руководством определяется общая стратегия управления сотрудниками, которая далее дифференцируется на планы для отдельных подразделений;
- «снизу – вверх», когда каждое из структурных подразделений разрабатывает собственные стратегии и планы мероприятий, интегрируемые в единый план предприятия.

3

3. Ильин С.Н., Колодкин Г.Р. Психодиагностика как инновационная технология в управлении персоналом//Известия Московского государственного технического университета МАМИ. – 2013. – Т. 5. – № 1 (15). – С. 226-228.

В предоставленной статье говорится о необходимости внедрения в управленческую науку методик психодиагностики. Актуальность данной технологии, по мнению автора, заключается в том, что отечественные управленцы не уделяют подобающего интереса трудовым ресурсам, правильному подходу к персоналу и влиянию на них. В качестве новейшей технологии управления в статье рекомендуется использование психодиагностических методик, которые позволят быстро перейти от экстенсивного к интенсивному управлению, и, в итоге, к эффективной работе всей организации.

В статье проанализированы мнения различных авторов относительно психодиагностических способов управления персоналом.

Автор считает, что для результативной психодиагностики нужно придерживаться двух принципов: непрерывности и комплексности диагностики. Принцип непрерывности предполагает, что исследование не должно быть однократным, а производится периодически. Что же касается принципа комплексности, то в соответствии с ним необходимо исследование жизни работника в различных сферах.

В особенностях работы специалиста по диагностике, автор выделяет следующие пункты:

- ненанесение вреда;
- соблюдение тайны психодиагноза;
- беспристрастность;

конфиденциальность;
согласие испытуемое.

Проведенное исследование помогает отметить ряд преимуществ от применения психодиагностических методик в управлении персоналом. На основе этих выводов можно рекомендовать различные варианты, которые можно проработать в дальнейшем. К примеру, проведение анализа личности; установление контакта с новым сотрудником; составление объективного мнения о сотруднике; определение того, что сотрудник хочет скрыть.

Одним из ключевых недостатков данного метода является его высокая стоимость, но, автор отмечает, что в настоящее время широко применяется компьютерное тестирование, которое дает возможность выработать собственные стратегии решения задач управления персоналом.

2. Экскурсии в службы управления персоналом организаций г. Омска.

1. Бюджетное учреждение здравоохранения Омской области «Любинская центральная районная больница».

Первое предприятие знакомство с которым было произведено – Бюджетное учреждение здравоохранения Омской области «Любинская центральная районная больница».

Больница расположена на территории Любинского муниципального района и имеет 103 койки. В учреждении здравоохранения района работает 64 врача и 219 средних медицинских работников.

4

Медицинская помощь населению оказывается по следующим специальностям.: терапия, инфекционные болезни, физиотерапия, терапевтическая, хирургическая, детская стоматология, зубопротезирование, акушерство-гинекология, офтальмология, оториноларингология, фтизиатрия, неврология, психиатрия, наркология, дерматовенерология, рентгенология, функциональная диагностика, эндоскопия, ультразвуковая диагностика, клинко-диагностическое обследование, общая врачебная практика, хирургия, педиатрия, детская неврология, фтизиопедиатрия, анестезиология- реаниматология, неонатология, эндокринология, урология, трансфузиология.

Рисунок 2.1 – Организационная структура Бюджетного учреждения здравоохранения Омской области «Любинская центральная районная больница».

В структуре больницы отдел кадров занимает одну из наиболее важных и значимых позиций. Кадры – это основа, это инструмент для достижения намеченных планов. Их важность и значимость неоспорима.

Кадровая работа представляет собой комплекс организационных мер и мероприятий, которые направлены на максимализацию применения профессиональных навыков каждого сотрудника. Если персонал больницы будут иметь правильную мотивацию и в эффективно выполнять свои обязанности, то больница продуктивно работать и быть конкурентоспособной на рынке медицинских услуг.

Для эффективного выполнения своих функций отдел кадров постоянно взаимодействует с другими структурными подразделениями больницы:

- с бухгалтерией и экономическим отделом отдел кадров взаимодействует по вопросам оплаты труда. Кроме того, отдел кадров предоставляет в бухгалтерию документы и копии приказов об увольнении, приеме на работу, командировках, отпусках, поощрениях либо дисциплинарных взысканиях;
- юридический отдел занимается снабжением персонала отдела кадров информацией относительно последних изменений в действующих законодательных актах, оказывает правовую поддержку отделу кадров;
- относительно кадровых вопросов отдел взаимодействует со всеми структурными подразделениями больницы.

Деятельность отдела кадров больницы подчиняется ТК РФ, федеральным законам и другим нормативным правовым актам, которые содержат нормы трудового права и нормативным методическим документам относительно ведения делопроизводства в области кадров.

Отдел кадров Любинской ЦРБ включает в себя должности начальника отдела кадров, а также 2 специалиста.

Основными задачами отдела кадров Любинской ЦРБ являются:

- осуществление подбора и расстановки кадров;
- осуществление учета личного состава и ведения документации в области кадров;
- реализация контроля над соблюдением трудовой дисциплины;
- организация мероприятий по повышению квалификации персонала;

организация аттестации персонала;

5

проведение мероприятий по формированию кадрового резерва;

реализация контроля над соблюдением трудовых и социальных прав сотрудников;

реализация поддержания и укрепления положительного социально-психологического климата в больнице, разрешение возникающих конфликтов на рабочих местах.

К функциям отдела кадров относятся следующие:

определяет текущую потребность в кадрах, анализирует текучесть кадров.

подбирает персонал вместе с руководителями подразделений.

разрабатывает штатное расписание с сотрудниками экономического отделом.

документирует прием, перевод и увольнение сотрудников.

принимает, заполняет, хранит и выдает трудовые книжки.

ведет учет личного состава персонала, оформляет личные дела, готовит и выдает по требованию сотрудников справки и копии документов.

3. Особенности управления персоналом в медицинских организациях

Управление персоналом является непрерывным динамическим управленческим процессом человеческими ресурсами, целью которого заключается в оптимальной расстановке и применении сил на основе усовершенствованного планирования, подбора, усовершенствования, распределения кадрового потенциала, мотивации и регулярного объективного контроля и оценки труда персонала. Как всякий управленческий процесс, управление персоналом имеет циклический характер. При этом практическую основу деятельности по управлению составляют:

регулярная и объективная информация о составе и динамике кадров;

описание работ;

подбор, расстановка персонала;

мотивация персонала;

формулирование целей непрерывного обучения и его организация;

планирование и организация развития карьеры;

регулярная оценка эффективности выполняемых рабочих функций

В системе здравоохранения исключительно важная роль отведена непосредственно медицинскому работнику, поэтому управление развитием кадров признается приоритетной задачей менеджмента в области охраны здоровья.

Традиционные методы управления персоналом в области здравоохранения уже не обеспечивают желаемых результатов, а наоборот, часто приводят к застою, а то и к дезорганизации в управленческих структурах.

6

В настоящее время, когда средств, выделяемых из государственного бюджета на развитие здравоохранения, явно недостаточно, наиболее перспективной является мобилизация скрытых возможностей системы на основе лучшего использования кадровых ресурсов.

Международный опыт, в частности опыт ВОЗ, свидетельствует о том, что среди организационных изменений, целью которых является повышение эффективности системы здравоохранения, наибольшего успеха достигают действия, проводимые в области управления кадрами.

Список использованных источников

1. Официальный сайт Люблинской ЦРБ - Электронный ресурс . - Режим доступа: <http://xn----7sbcc6ames4ag2dyeta.xn--55-jlcd8a.xn--p1ai/> - Дата обращения: 20.05.2019.

2. Официальный сайт БУЗОО «ГКБСМП № 2» - Электронный ресурс . - Режим доступа: <https://bsmp2-omsk.ru/about/> - Дата обращения: 20.05.2019.

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/71038>