

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/71157>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Экономика недвижимости

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 5

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПЕРСОНАЛА 7

2. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ НА ПРИМЕРЕ ФГУП "ПОЧТА РОССИИ" 14

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 35

ВВЕДЕНИЕ

Производственная практика: научно-исследовательская работа является составной частью учебного процесса и очередным этапом комплексной программы учебно-производственных практик.

Продолжительность производственной практики (научно-исследовательская работа) составляет 14 дней с 02.07.2018 г. по 15.07.2018 г.

Производственная практика: научно-исследовательская работа проходила в ФГУП «Почта России».

Тема производственной практики: научно-исследовательская работа «Эффективность использования трудовых ресурсов предприятия ФГУП "Почта России"».

Цель производственной практики: научно-исследовательская работа заключается в повышении качества подготовки обучающихся путем расширения, углубления и закрепления полученных теоретических знаний, приобретения необходимых практических навыков, а так же овладение производственными навыками и основами научной организации труда.

За период производственной практики: научно-исследовательская работа формировались следующие компетенции:

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПЕРСОНАЛА

Проверке персонала сегодня - в условиях жесткой конкуренции - руководители предприятий уделяют повышенное внимание. От того, по каким критериям формируется штат сотрудников и насколько эффективно используется их потенциал, напрямую зависит успех компании. И хорошие руководители отлично это понимают. В связи с востребованностью, продиктованной реалиями времени, высшие учебные заведения стали выпускать специалистов нового уровня - менеджеров по персоналу. Курсы по данной специальности тоже весьма популярны. Они дают возможность управленцам среднего звена в кратчайшие сроки овладеть новыми навыками, необходимыми для результативной работы.

На первый взгляд может показаться, что специалисты по персоналу нужны не на каждом предприятии и фирме. Однако в действительности они выполняют очень важную работу, которую невозможно поручить другим сотрудникам. Высококвалифицированный управленческий персонал владеет широким арсеналом методик и способов оценки профессиональной деятельности. Причем в данном процессе очень важен приобретенный опыт, а нередко эффективными себя показывают и собственные наработки менеджеров. Впервые о проверке персонала с научным подходом к данному вопросу заговорили приблизительно в двадцатые годы прошлого века. Наибольший интерес к этому процессу прослеживался среди американских бизнесменов, которые старались использовать любую возможность для повышения производительности труда.

Через тридцать-сорок лет появились специалисты, занимающиеся только вопросами персонала. Им стали доверять набор сотрудников на производство и анализ уровня их квалификации относительно занимаемой должности. В связи с этим возникла потребность формирования базовых знаний, которые могли бы стать основополагающими инструментами в деятельности менеджеров по персоналу. Таким образом были разработаны виды оценки персонала, методики проведения анализа и классификация критериев, по которым определяется профессиональная пригодность сотрудников. Конечно, в данный период времени они были еще, так сказать, «сырыми», но тем не менее давали неплохие результаты. В девяностые годы

курсы менеджеров по персоналу стали все более востребованными. Постепенно новое направление трансформировалось в полноценную научную дисциплину, которая и по сей день проводит систематизацию полученных за годы своего существования накопленных знаний. Большая часть успешных компаний не скупится на специалистов по персоналу, которые могут как входить в штат организации, так и являться вольнонаемными сотрудниками.

Сегодня крупные предприниматели стараются проводить анализ деятельности своих сотрудников как минимум дважды в год. Подобная предусмотрительность позволяет экономить рабочее время, заработную плату, производить максимально эффективные кадровые перестановки и иными способами повышать производительность труда, а, следовательно, и результативность работы самого предприятия.

Оценку персонала можно представить в виде совокупности нескольких систем, выполняющих роль инструментов. Последние позволяют наиболее эффективно выполнять функции по управлению персоналом. К ним можно отнести:

- подбор сотрудников;
- определение для них рабочего места;
- мотивационную составляющую;
- обучение сотрудников;
- развитие индивидуальных способностей персонала, способствующих продвижению по карьерной лестнице;
- формирование резервной кадровой базы;
- решение всех кадровых вопросов, в том числе и о перестановке во всех категориях персонала.

Выше мы перечислили основные функции управленцев, однако это мало раскрывает их взаимосвязь с оценочной деятельностью. А ведь данный вопрос очень важен в изучаемой нами теме.

Функции управления персоналом и оценка деятельности работников Прежде чем перейти к видам оценки персонала, необходимо более подробно поговорить о взаимосвязи оценочной деятельности с основными функциями управленцев, которые мы уже перечислили.

Итак, давайте внимательно рассмотрим эти процессы. Без кадрового планирования уже крайне сложно представить работу любого предприятия. Даже небольшие фирмы стараются уделять данному вопросу значительное внимание. Специалист по кадрам по результатам оценки выявляет уровень квалификации уже имеющихся сотрудников, и в результате анализа становится понятна потребность компании в новых кадрах.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Авчиренко, Л.К. Управление персоналом организации / Л.К. Авчиренко. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 482 с.
2. Аскарлова, В.В. Проблемы текучести персонала в организациях / В.В. Аскарлова // Отдел кадров. – 2018. - № 2. – С. 61–78.
3. Андреева, Г.А. Высокая текучесть кадров компании: причины и методы борьбы [Электронный ресурс] / Г.А. Андреева //– Режим доступа. - <http://www.coleman.ru>., свободный.
4. Ансофф, Н. Стратегическое управление / Н. Ансофф. – М.: Экономика, 2016. – 367 с.
5. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом: Учебное пособие / Т.Ю. Базаров. – М.: Мастерство, 2018. – 402 с.
6. Басовский, Л.Е. Менеджмент: Учебное пособие / Л.Е. Басовский. – М.: ИНФРА - М, 2018. – 123 с.
7. Веснин, В.Р. Менеджмент. Учебник / В.Р. Веснин. – М.: Торговый дом «Элит – 2000», 2017. – 415 с.
8. Виханский, О.С. Менеджмент / О.С.Виханский, А.И. Наумов. – М.: БЕК, 2018. – 315с.
9. Герасимов, Б.Н. Менеджмент персонала: Учебное пособие / Б.Н. Герасимов, В.Г. Чумак. – Ростов н /Д: Феникс, 2018. – 329 с.
10. Глазов, М.М. Менеджмент / М.М. Глазов. - СПб.: Экономика и финансы, 2018. – 587 с.
11. Гольцов, А. В. Методы снижения текучести кадров / А.В. Гольцов // Маркетинг. – 2017. – № 2. – С.39–43
13. Десслер, Г. Управление персоналом / Г. Десслер. – М.: БИНОМ, 2018. – 437 с.
12. Драчева, Е.Л. Менеджмент: Учебное пособие / Е.Л. Драчева. – М.: Академия, 2018. – 410 с.
13. Евенко, Л.И. Эволюция концепций управления человеческими ресурсами / Л.И. Евенко // Стратегия развития персонала: Материалы конференции. – М.: Дело, 2017. – 456 с.
14. Егоршин, А.П. Основы управления персоналом / А.П. Егоршин.– М.: Инфра-М, 2018. – 389 с.
15. Егоршин, А.П. Управление персоналом: Учебное пособие / А.П.Егоршин. –Н.Новгород: НИМБ, 2017. – 378 с.
16. Ефимова, О.В. Финансовый анализ / О.В. Ефимова. – М.: Бухгалтерский учет, 2018. – 440 с.
17. Ефимова, М. Р. Статистические методы в управлении производством / М.Р. Ефимова. – М.: Финансы и

статистика, 2018. – 365 с.

18. Журавлев, П.В. Технология управления персоналом: Учебник / П.В.Журавлев. – М.: Экзамен, 2017. – 255 с.

19. Каменипера, С.Е. Организация, планирование, управление деятельностью промышленных предприятий: учебник для вузов / С.Е. Каменипера. – М.: Высшая школа, 2018. – 613с.

20. Карташова, Л.В. Организационное поведение: Учебник / Л.В. Карташова, Т.В. Никонова. – М.: ИНФРА - М, 2016. – 310 с.

21. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом: Учебник / А.Я. Кибанов– М.: ИНФРА - М, 2017. – 291 с.

22. Лысков, А.Ф. Текучесть персонала: причины, последствия, способы оптимизации /А.Ф. Лысков // Кадры предприятия. – 2017. – № 3. – С. 37-46.

23. Любинова, Н.Г. Менеджмент – путь к успеху / Н.Г. Любинова. – М.: Агропромиздат, 2018. – 630 с.

24. Макарова, И.К. Управление персоналом: схемы и комментарии: Учебник / И.К. Макарова. – М.: Юриспруденция, 2017. – 361 с.

25. Макарова, И. К. Управление человеческими ресурсами. Пять уроков эффективного HR-менеджмента / И. К. Макарова. – М.: Дело, 2017. – 232 с.

26. Маслов, Е.В. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие / Е.В. Маслов.– М.: ИНФРА-М, 2018. – 298 с.

27. Моргунов, Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: Учебное пособие / Е.Б. Моргунов. – М.: Интел-Синтез, 2017. – 250 с.

28. Мордовин, С.К. Управление персоналом: современная российская практика: Учебник / С.К.Мордовин. – СПб.: Питер, 2018. – 412 с.

29. Низамутдинова, С.В. Как снизить текучесть кадров? / С.В. Низамутдинова // Персонал - микс. – 2018. – № 7. – С. 47-52.

30. Ребрин, Ю.И. Основы экономики и управления производством / Ю.И. Ребрин. – Таганрог: ТРТУ, 2017. – 516 с.

31. Рогожин, М.Ю. Организация управления персоналом предприятия: Учебное пособие / М.Ю.Рогожин. – М.: РДЛ, 2018. – 215 с.

32. Самыгин, С.И. Основы управления персоналом: Учебное пособие / С.И.Самыгин. – Ростов н/Д: Феникс, 2017. – 341 с.

33. Сартан, Г.Н. Новые технологии управления персоналом: Учебник / Г.Н.Сартан. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016. – 285 с.

34. Травин, В.В. Менеджмент персонала предприятия: Учебник / В.В.Травин, В.А. Дятлов. – М.: Дело, 2017. – 108 с.

35. Федосеев, В.Н. Управление персоналом организации: Учебное пособие / В.Н.Федосеев, С.Н.Капустин. – М.: Экзамен, 2018. – 249 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/71157>