

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/74864>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Менеджмент

Содержание Введение 3 Глава I. Теоретические основы исследования системы управления персоналом в условиях введения ФГОС 5 Глава II. Сравнительный анализ ФГОС и профессионального стандарта по управлению персоналом 9 Заключение 19 Список использованной литературы 20

Введение Актуальность выбранной темы исследования заключается в том, что в практической жизни все более пристальное внимание наблюдается к методам отбора и подбора кадров, росту требований к профессиональным критериям при найме, что отражает стремление получить «на входе» более компетентных и хорошо подготовленных работников. Однако для того чтобы достичь «на входе» значительных результатов труда в течение продолжительного времени, крайне важно акцентировать внимание не только на привлечении сотрудников, но и сохранении, закреплении и развитии их на протяжении всего цикла жизнедеятельности в рамках организации при помощи формирования мотивационного механизма управления поведением персонала. В 2010 году вступил в силу Федеральный Государственный образовательный стандарт начального общего образования (Стандарт). Этот документ регулирует взаимоотношения участников

3

образовательного процесса и все стороны деятельности системы общего образования. Цель исследования – исследовать подготовку специалистов по управлению на базе ФГОС и Профессиональных стандартов.

Глава I. Теоретические основы исследования системы управления персоналом в условиях введения ФГОС

XXI век для России стал периодом качественных изменений в сфере образования, что, прежде всего, обусловлено реформированием системы образования на основе ФГОС – федерального государственного образовательного стандарта, который стал основой развития образовательного процесса. В настоящее время остро стоит вопрос о привлечении и удержании квалифицированных специалистов по управлению персоналом. Ограниченность государственных социальных и материальных гарантий не позволяет ограничиться одной печальной констатацией данной проблемы. Руководителю образовательного организации приходится самостоятельно изыскивать пути для ее решения, не только опираясь на средства из фонда, но и создавая свою систему корпоративных льгот, стимулов, стратегий успеха, в том числе заботясь о психологических и моральных факторах стабильности коллектива. Многие современные организации, образование предпочитает не узконаправленного специалиста-исполнителя, который знает отлично свой предмет, а педагога, который способен решать междисциплинарные задачи и регулировать человеческие отношения, активного коммуникатора, обладающего целым набором основных компетенций.

4

Каждый сотрудник представляет свою фирму. Тем самым конкурсные условия для приема на работу в образовательные организации принципиально меняются, выдвигаются требования иного характера, среди которых, далеко не последнюю роль играют готовность самосовершенствоваться, способность продуктивно общаться, инициативность и умение работать в команде. Глава II. Сравнительный анализ ФГОС и профессионального стандарта по управлению персоналом

Требования ФГОС представляют собой систему требований к специалистам по управлению персоналом, к их навыкам, умениям и компетенциям. Специалист по управлению персоналом должен обладать профессиональными компетенциями (ПК), соответствующими виду (видам) профессиональной деятельности, на который (которые) ориентирована программа подготовки в учебных заведениях.

Итак, ФГОС: 1. Трактует профессиональную деятельность максимально широко. 2. Есть возможности обучения на «вырост», развитие профессионалов. 3. Компетенции не представлены как единицы

деятельности, а как характеристики личности. 4. Не ориентирован только на деятельность образовательных учреждений, ориентирован на педагогическую деятельность в разных областях. Анализ содержания ФГОС и профстандарта показал, что нигде не присутствует психологическая подготовка специалистов по управлению персоналом, а их стрессоустойчивость является важным компонентом их профессиональной деятельности.

5

Заключение

Анализ и проведенное исследование ФГОС и профстандартов позволило выявить следующее. Профессиональный стандарт специалиста по управлению персоналом является обязательным, в части квалификации, если Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ, будут установлены требования к квалификации кадрового работника. В случае отсутствия таких законов и нормативно-правовых актов, профессиональный стандарт кадровика применяется работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации, с учетом особенностей выполняемой работником работы, специфики деятельности организации.

Список использованной литературы

1. Конституция РФ // Российская газета, № 25. – 2018. – С. 12. 2. ТК РФ // Российская газета, № 14. – 2018 – С. 25. 3. Базарова, Л. Система подбора персонала как фактор устойчивого экономического развития // Управление персоналом. – 2014. – №5. – С. 26. 4. Беленький, В. От найма и увольнения – к управлению кадрами // ЭКО. – 2014. – №9.- С.6 5. Викторов А.Д. Принципы подготовки современных специалистов для сферы обслуживания // Инновации. – 2014. – N 5. – С.3-5. 6. Варданян, И.С. Предложение по совершенствованию системы стимулирования // Управление персоналом 2014. – №4. – С.24-26

6

7. Верхоробин, В.И. Современные методы управления персоналом // Деньги и кредит. – 2014. – №8. – С.39-42 8. Валова Т.В, «Обучение – универсальная технология управления персоналом» // Справочник по управлению персоналом. – 2014. – №11 – С. 10. 9. Валиуллина Н. Р. Технология найма как основа эффективного управления персоналом библиотеки // Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. – 2017. – № 2. – С. 147–150. 10. Варламов В. А. Привлечение и адаптация рабочих кадров // Справочник кадровика. – 2017. – № 10. – С. 96–98. 11. Васильева В. Е. Ищем творческого работника // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2017. – № 2. – С. 84–95. 12. Воробьев Г. Работник выбирает работу, работодатель – работника // Служба кадров. – 2017. – № 2. – С. 11–18. 13. Герасимов Е. С. Критерии отбора, подбора и найма персонала : отечественный и зарубежный опыт решения вопроса // Вестник Университета Российской Академии Образования. – 2014. – № 2. – С. 184–187.

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/74864>