

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/74956>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Государственное и муниципальное управление

Оглавление

Введение 3

1. Общая характеристика организации 5

2. Основные нормативно-правовые документы, регулирующие деятельность организации 6

3. Структура управления 7

4. Принципы формирования документооборота 9

5. Распределение полномочий 10

6. Деловая этика 12

7. Планирование работы 15

8. Контроль 16

Заключение 18

Список литературы 21

Введение

Цель прохождения практики: формирование профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности в сфере принятия профессиональных решений по вопросам организации и управления ОГВ или ОМСУ в целом или их структурных подразделений, либо общественной организации или института гражданского общества, а также закрепление и углубление теоретических знаний, умений и навыков, полученных в учебном процессе, в ходе практической деятельности.

1. Общая характеристика организации

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (РАНХиГС) создана Указом Президента Российской Федерации от 20.09.2010 №1140 путем присоединения к Академии народного хозяйства при Правительстве Российской Федерации (АНХ, год создания – 1977) Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАГС, год создания – 1991), а также 12 других федеральных государственных образовательных учреждений.

С целью формирования единого образовательного пространства, повышения качества обучения и внедрения единой системы управления филиалами РАНХиГС, в 2011 году была начата разработка региональной стратегии, учитывающей специфику объединенной филиальной сети, сформировавшейся в результате слияния 14 высших учебных заведений, в свою очередь имевших обширную филиальную сеть (к региональной сети Академии народного хозяйства при Правительстве Российской Федерации, имевшей до реорганизации 3 филиала, были присоединены ещё 65 филиалов).

3. Структура управления

Организационная структура управления представлена линейно-функциональным типом (рис 1):

2

Характеристика организационной структуры ВУЗа:

1. Распределение задач в ВУЗе осуществляется по функциональному принципу, с соблюдением иерархии линейного подчинения.

Решения по оперативной работе осуществляются непосредственно на ответственном уровне управления (кафедра, деканат и т.п.). Только при необходимости подключается вышестоящий уровень.

Однако, стратегические решения принимаются на уровне ректора и проректора путем коллегиальных совещаний.

2. Коммуникации между структурными подразделениями осуществляется на основании

регламентов взаимодействия: приказами, распоряжениями. Оперативные решения передаются посредством электронной почты и внутреннего чата.

3. Прямой надзор – механизм, согласно которому координацию осуществляет управляющий субъект (проректор, ректор), отдающий распоряжения и приказы другим сотрудникам. Данный метод используется во всех подразделениях учреждения, в деканатах, на кафедрах, отделе кадров, бухгалтерии, ученом совете. Однако, ученый совет находится еще и в ситуации подчинения ВАК.

4. Принципы формирования документооборота

Документооборот ВУЗа формируется на основе принципов:

- законности,
- системности,
- автоматизированности,
- обеспечения сохранности и защиты коммерческой тайны,
- своевременности,
- клиентоориентированности.

5. Распределение полномочий

Децентрализация управления распределена по функциональным подразделениям на уровне среднего уровня управления (основные центры принятия решений). Данное обстоятельство позволяет сотрудникам проявлять инициативу и самостоятельно принимать множество оперативных и тактических решений. Однако, все осознают, что стратегически важные решения должны приниматься на высшем уровне управления.

6. Деловая этика

Ректор ВУЗа осуществляет генеральное развитие корпоративной культуры. Помимо разработки политики корпоративной культуры, он своим личным примером демонстрирует клиентоориентированный подход, который выражается в следующем:

- постоянные коммуникации с персоналом и студентами,
- постоянная доступность для студентов (указание номера телефона на информационных стендах),
- организация и участие в корпоративных праздниках,
- демонстрация бесконфликтного управления,
- проведение еженедельных совещаний с персоналом для формирования ключевых ценностей.

Для интеграции корпоративной культуры в Филиале должен быть сформирован общий язык. Это означает, что руководство, персонал и студенты отеля должны разговаривать на одном языке. Это позволит им лучше понимать друг друга.

7. Планирование работы

3

Функции Деканата и сотрудников отдела регламентируются должностными инструкциями, предусматривающими распределение работ по сложности и квалификации исполнителей, их равномерную загрузку.

Должностные инструкции разрабатываются начальником отдела и по представлению начальника управления и согласованию с Проректором и Ректором, курирующим работу Деканата.

Каждый специалист отдела имеет высшее образование и дополнительное управленческое образование по профилю.

8. Контроль

Декан осуществляет общее руководство деятельностью отдела и несет ответственность за возложенные на отдел задачи.

Сотрудники отдела несут персональную ответственность за выполнение должностных обязанностей в соответствии с должностными инструкциями, соответствующих поручений, норм Трудового кодекса Российской Федерации, законодательства, регулирующего прохождение муниципальной службы, Правил внутреннего трудового распорядка, противопожарной и антитеррористической безопасности.

Заключение

Деятельность современных образовательных учреждений осуществляется в условиях

активной конкурентной борьбы и поиске новых возможностей удержания клиентов и привлечения новых. Ввиду этого маркетинговая деятельность ВУЗов насыщена различными инструментами и методами, определяющими увеличение ценности предоставляемых продуктов и услуг для потребителя, а также повышающих уровень лояльности клиента к образовательному учреждению и его бренду.

В ходе прохождения практики определена организационная структура филиала РАНХ и ГС, ее тип, связи, особенности дизайна и уровень чувствительности к воздействию различных внешних факторов. На эффективность деятельности ВУЗа и ее организационную структуру оказывают воздействие правовые факторы, рыночные, демографические.

Находясь в образовательной системе России, Вуз активно реагирует на все процессы, которые в ней происходят, в том числе направленные на изменение организационных структур и инновации в области интеграции новых направлений деятельности. Это приводит к формированию новых структурных подразделений.

Список литературы

1. Виханский О.С. Менеджмент: учебник для студентов ВУЗов, обучающихся по эконом.специальностям и по направлению 521600 Экономика. – Москва: Экономистъ, 2006. – 669 с.
2. Горцевская Е.А. Экономические аспекты формирования организационной культуры предприятий и бизнес-групп. / Е.А. Горцевская // Вестник ЮРГТУ (НПИ)- 2011. № 1- С. 149.
3. Даулинг Г. Репутация фирмы: создание, управление и оценка эффективности: Пер. с англ. М: Консалтинговая группа «ИМИДЖ-Контакт»: ИФРА-М, 2003. XXVI, 368 с.
4. Денисон Д., Хойшберг Р., Лэйн Н., Лиф К. Изменение корпоративной культуры в организациях. – СПб.: Питер, 2013. – 192 с.
5. Заболотная В. О. Организационная культура как психологическое основание повышения эффективности труда // Заболотная В. О. Психологические основы управления персоналом. – К.: Генезис, 2010. – С. 227-241.
6. Кравченко В.А., Никифорова В. Г. Оценка влияния организационной культуры на эффективность и конкурентоспособность предприятия // БИ . 2012. №10. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-vliyaniya-organizatsionnoy-kultury-na-effektivnost-ikonkurentosposobnost-predpriyatiya> (дата обращения: 02.04.2015).
7. Лапыгин Ю. Н. Теория менеджмента: учеб.пособие – М. : Рид Групп, 2011. – 336 с.
8. Лахмоткина Ю. И. Организационная культура как фактор повышения конкурентоспособности российского бизнеса : автореферат дис. ... кандидата социологических наук : 22.00.08 / Лахмоткина Юлия Игоревна; [Место защиты: Юж. федер. ун-т].- Ростов-на-Дону, 2010.- 24 с.
9. Лега, О. Люди работают на идею, а не на меня /О. Лега //Управление персоналом. – 2012. - №15. – С.31-35.
10. Макаренко М.А., Новиков А.В., Лопатин Бенчмаркинг в системе формирования организационной культуры// Вестник Санкт-Петербургского государственного университета низкотемпературных и пищевых технологий. – 2014. – №2. – С. 23-28
11. Обьедкова Л.В., Соболева С.Ю. Специфика формирования организационной культуры российских компаний // Вестник ВолГУ. Серия 3: Экономика. Экология . 2009. №2. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/spetsifika-formirovaniya-organizatsionnoy-kultury-rossiyskiykompaniy> (дата обращения: 05.02.2015).
12. Официальный сайт Северо-Западного филиала РАНХиГС // <https://sziu.ranepa.ru/>
13. Официальный сайт Среднерусского института управления филиала РАНХиГС г.Орел // <http://orel.ranepa.ru/>
14. Питере Т., Уотермен Р. В поисках эффективного управления (опыт лучших компаний): Пер. с англ. М.: Прогресс, 1986. 423 с.
15. Сурмин Ю. П. Теория социальных технологий / Ю. П. Сурмин, Н. В. Туленков. – К.: МАУП, 2004. – 608 с.
16. Спиваковский, В.Е. О взаимосвязи уровня рефлексии групповой (командной) роли с типом организационной культуры / В.Е. Спиваковский //ВМУ. Сер.14. Психология. – 2010. -

№1. – С.84-93.

17. Стеклова О. Е. Организационная культура: учебное пособие. – Ульяновск: УлГТУ, 2007. – 127 с.

18. Тихомирова О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка: учебное пособие для студентов вузов / О. Г. Тихомирова. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 151 с.

19. Хэнди Ч. Типы организационных культур [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://corpculture.ru/content/tipologiya-korporativnykh-kultur-ch-khandi-i-osobennosti-kadrovoipolitikidlya>.

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/74956>