

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/8940>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Менеджмент

Содержание

стр.

Введение 3

План и ход выполнения практики 4

1. Общая характеристика предприятия «МСК РУС-АКВА»9

2 Организация работы и выполнения практических задач 11

3 Затруднения, возникшие во время практики 23

Заключение 24

Список литературы 25

Введение

Данная работа является отчетом по производственной практике.

Целью производственной практики является приобретение практических навыков работы в соответствии с направлением обучения и приобретаемой профессии.

Задачи практики:

-развитие практического мышления магистрантов, формирование у них представления об основных возможностях решения практических задач при помощи, полученных в университете знаний;

- ознакомление с производственными процессами на предприятии и отдельных цехах (участках);

Отзыв руководителя практики от организации

3

За этот период он внимательно и ответственно относился к выполняемой работе. Вдумчиво и со знанием дела подходил к выполнению задания. В своей работе успешно применял полученные знания. Проявил себя ответственным, дисциплинированным, и за все время прохождения практики не получил ни одного замечания. Полученную информацию использует систематически, умеет анализировать, грамотно распоряжается ресурсами. Проявляет коммуникабельность, инициативность, постоянно поддерживал дружеские отношения в коллективе.

Рекомендуемая оценка за практику: отлично

1. Общая характеристика предприятия «МСК РУС-АКВА»

МСК РУС-АКВА — специалист в вопросах «водоочистки, водоподготовки, водоснабжения». Проанализировав успешный опыт предшественников и взяв на вооружение передовые разработки современности, компания разработала оптимальный ассортимент товаров и услуг.

Инженерно-сервисный центр компании оказывает полный спектр услуг, начиная от предварительного консультирования и заканчивая проектированием систем водоочистки, их установкой и сервисным обслуживанием. Каждый из этих этапов сопровождается соответствующей информационной поддержкой. Кроме того, в торговых точках в наличии имеются все необходимые расходные материалы и запчасти. Обязательный анализ воды до начала проектирования системы и после установки и пуска обуславливает получение в результате не просто конструкции из железа и пластика, а чистой питьевой воды. Каждый клиент имеет возможность на деле оценить правильность своего выбора и эффективность потраченных средств.

2 Организация работы и выполнения практических задач

Управление персоналом представляет собой совокупность методов и приемов, применение которых позволяет эффективно осуществлять

управление персоналом в организации. На самом деле нет универсальных рецептов и правил, которые с одинаковой эффективностью подошли бы к любой организации. Это связано в первую очередь с быстро меняющимся темпом жизни современного мира. То есть управление персоналом рассмотренной организации в современном мире представляет собой общую систему рекомендаций, а не четко установленные правила.

От того, насколько качественно и эффективно организовано управление персоналом, зависит результативность работы всей организации в целом. Поэтому руководству любого финансового учреждения стоит уделить особо пристальное внимание формированию кадровой системы. Внешнее окружение представляет собой быстро меняющуюся, подвижную и динамичную среду.

Коммерческие финансовые организации, которые придерживаются консервативной политики и следуют строгим неизменным правилам при управлении персоналом, неспособны гибко реагировать на быстрые изменения внешней среды. Поэтому они, как правило, неконкурентоспособны не только на современном рынке труда, но и по основной своей деятельности.

Следовательно, формирование гибкой и эффективной службы персонала – это единственный путь повышения результативности деятельности как сотрудников внутри организации.

Управление персоналом в подразделении службы управления персоналом в МСК РУС-АКВА – это многогранный процесс, состоящий из множества элементов:

- формирование коллектива, его рациональное распределение и эффективное использование;

- обеспечение максимальной лояльности персонала к организации;

- правовое обеспечение системы управления персоналом;

- доведение до сотрудников политики службы персонала и политики в целом;

5

- обеспечение учреждения квалифицированным персоналом, соответствующим предъявляемым требованиям;

- формирование команды и укрепление духа каждого из ее членов;

- обеспечение благоприятного морально-психологического климата в коллективе;

- создание объективной системы вознаграждений, то есть выработка единых критериев для всех категорий персонала;

- оценка персонала;

- выявление потребностей персонала.

Управление персоналом осуществляется кадровой службой. Качество выполнения этой задачи во многом зависит от численности этой службы.

При ее недостаточности загруженность кадровых работников будет чрезмерной, от этого будет страдать и качество работы. При избыточности персонала будет наблюдаться низкая загруженность и необоснованно высокие затраты на его содержание.

Таким образом, главной целью осуществления качественного управления персоналом является достижение конкурентоспособности на внешнем и внутреннем рынке.

Для осуществления управления персоналом используют различные подходы и методы. Методы – это способы осуществления воздействия на персонал организации с целью повышения их эффективности для достижения

стратегических целей организации. Все методы по управлению персоналом данной организации можно разделить на три группы.

Административные. Эта группа методов базируется на авторитетности, власти и жесткой дисциплине. Они ориентируются на такие чувства людей, как чувство долга, ответственности и строгой дисциплины.

Административный метод подразумевает, что любой изданный документ подлежит четкому и безоговорочному исполнению. Эти методы по своему воздействию можно разделить на:

6

- Организационного воздействия – эта сфера относится к утверждению внутренних документов касательно непосредственно персонала организации. Внутренние локальные документы – устав, коллективный договор, правила внутреннего трудового договора, организационная структура, штатное расписание, положения о подразделениях, должностная инструкция и другие. Исполнение этих документов вводится приказом руководителя и является обязательным для исполнения. Их неисполнение влечет за собой наказание в виде дисциплинарного взыскания.

Указания руководителя направлены на оперативное урегулирование в сжатые сроки различных внутренних процессов либо даются для конкретных сотрудников. Устная форма указаний отличается высокой степенью доверия к тому сотруднику, которому она адресована, и подлежит обязательному контролю со стороны лица, которому было дано это указание.

3 Затруднения, возникшие во время практики

Трудности, возникшие при прохождении практики пробных уроков:

- трудно справиться с собственным волнением;
- не всегда получилось справиться с собственной дисциплиной;
- неумение выйти из нестандартной ситуации.

Заключение

В результате прохождения практики в соответствии с требованиями рабочей учебной программы прохождения производственной практики были закреплены следующие умения:

- 1) собран статистический материал;
- 2) сделаны необходимые выписки из служебной документации предприятия;
- 3) собран и подготовлен материал;
- 4) обобщен материал, собранный в период прохождения практики, определена его достаточность и достоверность для разработки дипломного проекта;

7

5) оформлен отчет по практике.

Список литературы

1. Алавердов А.Р. Организация управления персоналом современного российского банка. 2-е издание, переработанное и дополненное. – М.:Издательская группа "БДЦ-пресс", 2003. – 360с.
2. Андреева И.Н. Управление кадрами. Руководство для персонала и топменеджмента. - Г. Полоцк, 2012. — 375 с.
3. Ермаков В.П., Макиев З.Г. Менеджмент. Изд. 4-е. — Ростов н/Д: Феникс, 2014. — 184 с.
4. Закаблущая Е.А. Система обучения персонала на основе корпоративной культуры. Автореферат диссертации ученой степени кандидата социологических наук. Москва, Федеральное государственное бюджетное учреждение высшего профессионального образования Российский университет дружбы народов, 2014 г. – 25 стр.
5. Кибанов А.Я., Каштанова Е.В. Управление персоналом: теория и практика. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным

продвижением и кадровым резервом: учебно-практическое пособие/ под.
Ред. А.Я. Кибанова. – М.: Проспект, 2012. – 64 с.

6. Кириллов А.В. Системы интенсивного обучения персонала.

Управленческие науки. 2014. №2 (11). - С 70-77.

7. Костенко Е.П., Михалкина Е.В. История менеджмента. Учебное пособие.

— Ростов-на-Дону: Южный федеральный университет, 2014. — 606 с.

8. Копейкин Г.К. Организация труда персонала. Учебное пособие / под ред.

засл. деят. науки РФ, д-ра экон. наук, проф. В.К. Потемкина. — СПб.: Изд-во
СПбГУЭФ, 2012. — 96 с.

9. Лобанова Т.Н. Банки: организация и персонал. - М.: БДЦ-Пресс - 2004г.

10. Петров А.Н. (ред.) и др. Стратегический менеджмент. Учебник для вузов.

— 3-е изд. Стандарт третьего поколения. — СПб.: Питер, 2012. — 400 с.

8

11. Практикум - теория и практика социокультурного менеджмента. - СПб.:

Санкт-Петербургский гуманитарный университет профсоюзов, 2014. - 19 с.

12. Спивак В.А. Управление персоналом для менеджеров. Учебное пособие.

- М., 2014. - 428 с.

13. Тебекин А.В. Инновационный менеджмент. : учебник для бакалавров /А.

В. Тебекин. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2014. —

481 с.

14. Темплер Р. Правила менеджмента. - М.: «Альпина Паблишер», 2011. -

232 с

15. Как мотивировать менеджеров по туризму. URL:

<http://profi.travel/articles/138/details>

16. Как мотивировать персонал. URL: <http://www.iaim.ru/vidy-motivacii-personala/>

17. Как мотивировать персонал без увеличения зарплаты. URL:

<http://barlette.ru/journal/article/794.html>

18. Как повысить мотивацию сотрудников. URL: <http://zhurnalrazvitie.ru/psihologiya-biznesa/kak-povysit-motivaciyu-sotrudnikov.html>

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/8940>