

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/9018>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Производственный менеджмент

Содержание

Введение 6

Основная часть 7

Задание 1. 7

Задание 2. 13

Задание 3. 16

Заключение 23

Список литературы 27

Введение

Производственная практика является одной из неотъемлемых частей подготовки квалифицированных специалистов всех специальностей, в том числе и управления внутреннего менеджмента компании. Во время прохождения практики происходит закрепление и конкретизация результатов теоретического обучения, приобретение студентами умения и навыков практической работы по избранной специальности и присваиваемой квалификации. Основной целью производственной практики является практическое закрепление теоретических знаний, полученных в ходе обучения. Основным результатом данной работы является отчет о прохождении практики, в котором собраны все результаты деятельности за период прохождения практики и анализ основных показателей внутреннего менеджмента.

Задачи практики состоят в следующем:

- изучение и участие в разработке организационно-методических и нормативно-технических документов для решения отдельных задач внутреннего менеджмента организации по месту прохождения практики;
- разработка предложений по совершенствованию подсистемы внутреннего менеджмента организации;
- сбор необходимых материалов и документов для выполнения проектов в соответствии с выбранной темой.

Данный отчет состоит из введения, заключения и основной части, которая в свою очередь, состоит из перечня производственных и ознакомительных вопросов, по которым проводилась основная аналитическая работа.

Базой для прохождения практики служила компания ООО Аптека на Красном Камне.

Основная часть

Задание 1.

- Теоретический вопрос: Раскрыть особенности процесса адаптации работника при вхождении его в организацию и выделить основные этапы этого процесса.

Адаптация – это обоюдный процесс восприятия, оценки и приспособления как нового сотрудника к предприятию-работодателю, так и предприятия к работнику.

Целями адаптации являются:

Сокращение издержек. Пока новый работник сложно и долго разбирается с тем, как работает предприятие, он трудится малоэффективно и не дает результат, который необходим для роста прибыли компании. Трудовая деятельность любого работника должна быть результативна.

Снижение уровня неопределенности новичка на рабочем месте.

Сокращение текучести кадров. Если новый работник чувствует себя некомфортно и неуверенно, он, скорее всего, уволится в течение короткого времени.

Рост лояльности компании-работодателя в HR-сфере, среди потенциальных сотрудников и

□ ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

внутри компании.

Экономия ценного времени непосредственного руководителя нового сотрудника и остальных

работников отдела. Необходимость тратить время на неуверенного и сомневающегося работника, который не приспособился к новому месту, не позволяет работать в правильном режиме. Тем самым сбивается график и снижается эффективность работы всего отдела.

Задание 2.

- Теоретический вопрос: Дать характеристику мотивов трудовой деятельности.

Основными формами мотивации работников предприятия являются:

1. Заработная плата, как объективная оценка вклада работника в результате деятельности предприятия.

2. Система внутрифирменных льгот работника: эффективное премирование, доплаты за стаж, страхование здоровья работников за счет предприятия, предоставление беспроцентных ссуд, оплата расходов на проезд к месту работы и обратно, льготное питание в рабочей столовой, продажа продукции своим работникам по себестоимости или со скидкой; увеличение продолжительности оплачиваемых отпусков за определенные успехи в работе; более ранний выход на пенсию, предоставление права выхода на работу в более удобное для работников время и т.д.

3. Мероприятия, повышающие привлекательность и содержательность труда, самостоятельность и ответственность работника.

4. Устранение статусных, административных и психологических барьеров между работниками, развитие доверия и взаимопонимания в коллективе.

5. Моральное поощрение работников.

Задание 3.

- Теоретический вопрос: Изучить основные ценности и нормы межличностных, групповых и организационных коммуникаций в коллективе.

Существует ряд общих правил, не соблюдая которые специалисты кадрового управления рискуют превратить любую систему мотивации в мощный антистимулятор:

Первое: система мотивации не будет эффективной, если она базируется только на денежных стимулах и не включает немонетарную составляющую. Повышение вознаграждения рано или поздно перестает приносить отдачу, на которую рассчитывает работодатель. Более того, завышенная зарплата начинает оказывать демотивирующее, «расхолаживающее» воздействие. Сотрудники при таком подходе нередко перестают трудиться эффективно и начинают держаться за место любыми средствами, нередко в ущерб бизнесу.

Отсюда вытекает второе правило: денежная мотивация, в какой бы форме она ни преподносилась, должна находиться в прямой зависимости от результатов труда, от того, насколько эффективно трудится работник или бизнес-подразделение. Первое время сотрудник «отрабатывает» деньги, после чего психологически готов к новым повышениям, и если рост вознаграждения входит в привычку и не связан с КПД работника, это уже перестает стимулировать. Недаром HR-эксперты называют деньги краткосрочным стимулятором, так называемыми инвестициями первого порядка и утверждают, что если предприятие способно платить конкурентоспособную зарплату, для повышения лояльности имеет смысл направлять ресурсы в развитие системы немонетарных стимулов.

Заключение

Диагностика лояльности персонала коммерческой службы показала, что материальное стимулирование является наиболее важным и эффективным методом мотивирования персонала. Диагностика мотивации и удовлетворенности условиями труда не выявила явного недовольства со стороны работников в отношении мотивации и условий труда. Средняя удовлетворенность сотрудников по всем категориям персонала находится в интервале от 6 до 8 баллов, что не влияет на производительность и качество труда. На основании полученных результатов делаем вывод о том, по каким направлениям следует совершенствовать систему материального стимулирования с учетом фактической удовлетворенности и структуры внутренней мотивации различных категорий работников.

Список литературы

1. Алехина О.Е. Стимулирование развития работников организации // Управление персоналом, №1, 2008. – 23 - 27 с.

□ ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

2. Андреев В.В. Проблемы мотивации руководителей и специалистов на промышленных предприятиях // Управление персоналом. - 2008. - №10. - 46-48 с.
3. Афонин А.С. Основы мотивации труда: организационно-экономический аспект. - К., 2004. - 208 с.
4. Бирюк А. Как мотивировать персонал к результативной постоянной работе// Бизнес без проблем – Персонал. - 2007. - № 5. - С. 9-11
5. Бурмистров А., Газенко Н, Трифильцева Н. Какие методы повышения мотивации персонала являются наиболее действенными? // Управление персоналом, №7, 2002. - С. 18- 23
6. Бурмистров А., Газенко Н. Какие методы повышения мотивации персонала являются наиболее действенными? Управление персоналом. - 2008 г.
7. Галенко В.П., Страхова О.А., Файбушевич С.И. Управление персоналом и эффективность предприятий. - М.: Финансы и статистика, 2007. - 213 с.
8. Герчиков В.И. Типологическая концепция трудовой мотивации. Часть 1. // Мотивация и оплата труда №2, 2005, с. 53-62.
9. Герчиков В.И. Типологическая концепция трудовой мотивации. Часть 2. // Мотивация и оплата труда №3, 2005, с. 2-6.
10. Грачёв М.В. «Суперкадры: Управление персоналом в международной корпорации», Москва, 2008 г.
11. Гутгарц Р.Д. Эволюция подходов к проблеме управления кадрами предприятия. Менеджмент в России и за рубежом. Москва «Проспект» - 2010 г.
12. Дряхлов Н.И., Куприянов Е.А. Эффективность деятельности сотрудников и их вознаграждение на Западе. СОЦИС: Социологические исследования. - 2009 г.
13. Комаров Е. Фирменный патриотизм или преданность в трудовых отношениях. Управление персоналом. - 2009.
14. Косаренко Н.Н., Макаренков Н.Л. Управление персоналом организации. М.:НИБ. 2004. - 464 с.
15. Максимцев М.М., Игнатьева Л.В., Комаров М.А. «Курс менеджмента»: учебник для ВУЗов - Москва, Издательство «Инфра М», 2010.
16. Ричи Ш. Управление персоналом. Управление мотивацией. Учебное пособие, М., Юнити - 2008.
17. Соломанидина Т.О. Управление мотивацией персонала: Учебное пособие. - РЭА им. Г.В. Плеханова. - М., 2005. - 175 с.
18. Спивак В.А. «Организационное поведение и управление персоналом». - СПб: Изд-во «Питер», 2006. - 416 с.
19. Травин В.В., Дятлов В.А. Менеджмент персонала предприятия: Учеб - практ. пособие - 2 е изд./В.В. Травин, В.А. Дятлов. - М.: Дело, 2009.
20. Хлюнева М.В., Звезденков А.А., Верхоглазенко В.Н. Пирамида Маслоу плюс или Когда бесспорное стало сомнительным // Менеджмент в России и за рубежом. - 2008. - №5.
21. Цветаев В.М. Управление персоналом. СПб: Питер, 2009. - 265 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/9018>