

СОДЕРЖАНИЕ

	стр.
ВВЕДЕНИЕ	3
1. Общая характеристика и управление Филиалом ГБПОУ ЯНАО «Муравленковский многопрофильный колледж» в г. Губкинский.....	5
2. Анализ кадровой работы в организации Филиал ГБПОУ ЯНАО «Муравленковский многопрофильный колледж» в г. Губкинский.....	9
3. Рекомендации по совершенствованию управления персоналом в Филиале ГБПОУ ЯНАО «Муравленковский многопрофильный колледж» в г. Губкинский.....	14
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	19
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	21

praktikantu.ru
Отчеты по практике
8 (800) 505-77-31

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Успешная деятельность любого предприятия обеспечивают квалифицированные кадры, прошедшие предварительную профессиональную подготовку и имеющие образование, трудовые навыки, опыт работы в избранной сфере деятельности. Только те кадры, которые понимают смысл своей деятельности, стремятся к достижению целей предприятия, могут показать высокие результаты.

Основными проблемами предприятий в системе управления персоналом сегодня являются:

- недостаточный уровень профессиональной подготовки персонала;

-

- отсутствие реально действующих мотивационных и стимулирующих сотрудников в механизмах;

-

- отсутствие эффективных коммуникационных механизмов в взаимоотношениях в рамках «руководитель-подчинённый».

Данная работа представляет аналитический отчет о прохождении учебной практики. Учебная практика направлена на получение студентом навыков практического решения преддипломных, организационных, управленческих задач или научной деятельности на конкретном рабочем месте в качестве стажера.

Цель настоящего отчета – проведение диагностики выполненной работы в процессе прохождения практики, анализ практических заданий, поставленных во время прохождения практики и их решения.

Место практики: Филиал ГБПОУ ЯНАО «Муравленковский многопрофильный колледж» в г. Губкинский. Задачи практики:

- рассмотреть общую характеристику и управление Филиалом ГБПОУ ЯНАО «Муравленковский многопрофильный колледж» в г. Губкинский;

- провести анализ кадровой работы в организации Филиал ГБПОУ ЯНАО «Муравленковский многопрофильный колледж» в г. Губкинский;
- разработать рекомендации по совершенствованию управления персоналом в Филиале ГБПОУ ЯНАО «Муравленковский многопрофильный колледж» в г. Губкинский.

praktikantu.ru
Отчеты по практике
8 (800) 505-77-31

1. Общая характеристика и управление Филиалом ГБПОУ ЯНАО «Муравленковский многопрофильный колледж» в г. Губкинский

Управление филиалом осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации и Уставом колледжа. В филиале работает выборный представительный орган Совет филиала. В состав Совета филиала входят: директор филиала, представители всех категорий работников, обучающихся, родителей (законных представителей обучающихся), а также представители работодателей (предприятий, учреждений и организаций).

Структура управления Филиалом ГБПОУ ЯНАО «Муравленковский многопрофильный колледж» в г. Губкинский очень проста, она представлена ниже (рис. 1).

Это связано, прежде всего, с многолетним применением наработанной программы оказания услуг.

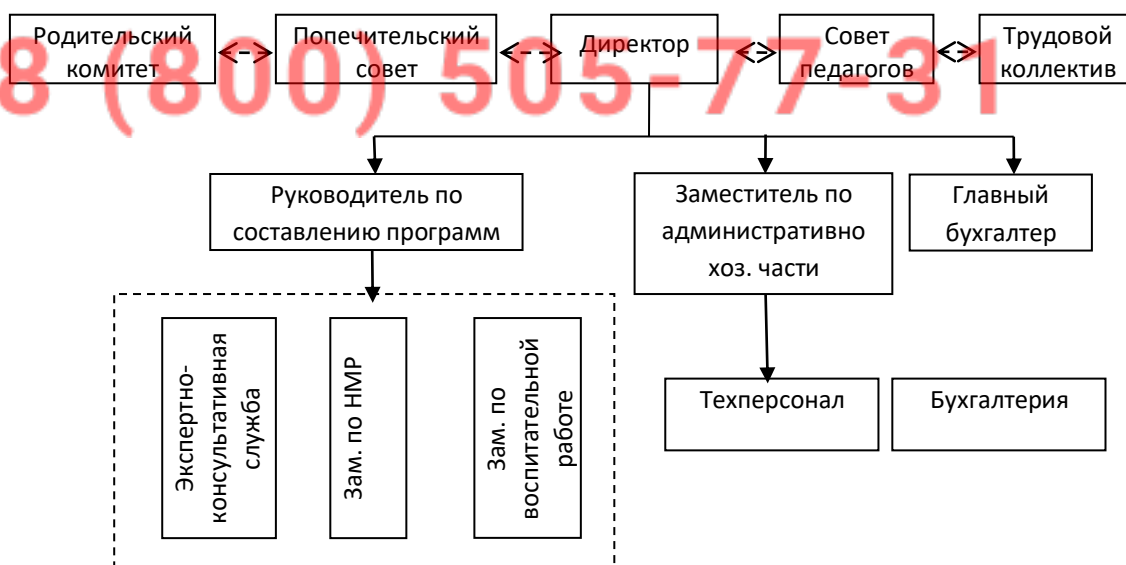


Рис. 1. Линейно-функциональная структура управления колледжом

Для решения вопросов учебного и учебно-методического характера в филиале работает Педагогический совет. В состав Педагогического совета

входят все педагогические работники филиала, деятельность которых непосредственно связана с обучением и воспитанием студентов. Председателем Педагогического совета филиала является директор филиала.

Как орган студенческого самоуправления в филиале действует Студенческий совет.

Непосредственное управление филиалом осуществляет директор филиала, назначаемый приказом директора колледжа из числа работников, имеющих, как правило, опыт учебно-методической и организационной работы в образовательном учреждении среднего профессионального образования.

Директор Филиала, в пределах компетенций, определяемых доверенностью Колледжа:

а) осуществляет непосредственное руководство деятельностью филиала, обеспечивает функционирование филиала, в том числе планирует, координирует и контролирует работу отделов филиала;

б) представляет филиал в отношениях с органами законодательной и исполнительной власти, юридическими и физическими лицами;

в) выступает в качестве полномочного представителя колледжа во всех отношениях с работниками и обучающимися филиала в соответствии с доверенностью;

г) в пределах своей компетенции издает приказы, дает указания, обязательные для исполнения всеми работниками филиала;

д) представляет директору колледжа обоснованные предложения по структуре и штатной численности филиала;

е) осуществляет подбор работников филиала;

ж) заключает, изменяет и расторгает договоры на обучение с обучающимися (их законными представителями) на основании доверенности;

з) распределяет обязанности между руководящими работниками и решает вопросы их взаимозаменяемости;

и) утверждает, должностные инструкции работников филиала, обеспечивает рациональное распределение нагрузки между работниками филиала;

к) обеспечивает правильное и четкое исполнение всеми работниками филиала своих обязанностей, возложенных на них трудовыми договорами и должностными инструкциями (характеристиками работ);

л) утверждает правила внутреннего трудового распорядка филиала и контролирует их соблюдение работниками филиала;

м) ходатайствует перед директором колледжа о поощрении и применении дисциплинарного взыскания к работникам и обучающимся филиала за успехи в работе и обучении;

н) применяет к обучающимся дисциплинарные взыскания за нарушения учебной дисциплины в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;

о) обеспечивает надлежащее использование и хранение гербовой печати ГБПОУ ЯНАО «Муравленковский многопрофильный колледж», печати филиала, иных печатей и штампов;

п) действуя в рамках Положения об оплате труда работников колледжа, ходатайствует об установлении доплат и надбавок стимулирующего характера, компенсационных выплат, материальной помощи, премий для работников филиала;

р) поддерживает благоприятный морально-психологический климат среди работников филиала;

с) обеспечивает создание условий для роста и повышения квалификации персонала;

т) обеспечивает соблюдение правил и норм охраны труда и противопожарной безопасности, санитарно-гигиенического режима;

у) осуществляет мероприятия по мобилизационной подготовке, гражданской обороне, по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций;

ф) обеспечивает ведение воинского учета всех категорий работающих и обучающихся в Филиале граждан, подлежащих воинскому учёту, и бронирование граждан, пребывающих в запасе, в соответствии с законодательством Российской Федерации;

х) подписывает исходящую корреспонденцию филиала (в том числе ответы на обращения, жалобы и заявления граждан и юридических лиц);

ц) представляет отчеты о деятельности филиала в колледж, а также в установленном порядке в органы статистики;

ч) обеспечивает хранение наличных денег, порядок ведения кассовых операций в соответствии с законодательством; ш) отчитывается на заседании совета колледжа о деятельности филиала (не реже одного раза в год); щ) представляет директору колледжа обоснованные предложения по структуре и штатной численности филиала.

praktikantu.ru

Отчеты по практике

8 (800) 505-77-31

2. Анализ кадровой работы в организации Филиал ГБПОУ ЯНАО
«Муравленковский многопрофильный колледж» в г. Губкинский

Для качественного анализа персонала Филиал ГБПОУ ЯНАО
«Муравленковский многопрофильный колледж» в г.
Губкинский. Необходимо проанализировать состав персонала Филиал ГБПОУ
ЯНАО «Муравленковский многопрофильный колледж» в г.
Губкинский по возрастной характеристике. Результаты данного анализа представ
лены в таблице 1.

Таблица 1

Состав персонала Филиал ГБПОУ ЯНАО «Муравленковский
многопрофильный колледж» в г. Губкинский по возрасту

Возраст	2016		2017		2018		Динамика, %	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	2018/2017	2018/2016
18-25	17	23,44	19	25,00	20	24,29	105,88	120,00
25-35	19	29,69	18	26,47	18	25,71	94,44	89,47
35-45	12	18,75	14	20,59	15	21,43	107,14	125,00
45-60	15	23,44	14	20,59	14	20,00	100,00	93,33
>60	4	6,25	3	4,41	3	4,29	100,00	75,00
Итого	64	100,00	68	100,00	70	100,00	102,94	109,38

На протяжении всего исследуемого периода в Филиал ГБПОУ ЯНАО
«Муравленковский многопрофильный колледж» в г.
Губкинский самый большой удельный вес имеет возрастная группа 25-
35 лет. В Филиал ГБПОУ ЯНАО «Муравленковский многопрофильный
колледж» в г.
Губкинский снижается доля работников в возрасте старше 60 лет. Это обусловлено
выходом сотрудников на пенсию.

В таблице 2 представлен состав персонала Филиал ГБПОУ ЯНАО
«Муравленковский многопрофильный колледж» в г.
Губкинский по уровню образования.

praktikantu.ru
Отчеты по практике
8 (800) 505-77-31

Состав персонала Филиала ГБПОУ ЯНАО «Муравленковский
многопрофильный колледж» в г. Губкинский по уровню образования

Образование	2016		2017		2018		Динамика, %	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	2018/2017	2018/2016
Среднее	36	56,25	29	42,65	24	34,29	82,76	66,67
Н/высшее	12	18,75	13	19,12	17	24,29	130,77	141,67
Высшее	18	28,13	26	38,24	29	41,43	111,54	161,11
Итого	64	100,00	68	100,00	70	100,00	102,94	109,38

Значительная часть работников имеет среднее образование (34,29%). Это обусловлено спецификой работы Филиала ГБПОУ ЯНАО «Муравленковский многопрофильный колледж» в г. Губкинский. В таблице 3 представлен состав персонала Филиала ГБПОУ ЯНАО «Муравленковский многопрофильный колледж» в г. Губкинский по стажу работы.

Таблица 3

Состав персонала Филиала ГБПОУ ЯНАО «Муравленковский
многопрофильный колледж» в г. Губкинский по стажу работы

Стаж работы	2016		2017		2018		Динамика, %	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	2018/2017	2018/2016
1-5 лет	28	43,75	31	45,59	30	42,86	96,77	107,14
5-10 лет	21	32,81	21	30,88	22	31,43	104,76	104,76
Больше 10 лет	15	23,44	16	23,53	18	25,71	112,50	120,00
Итого	64	100,00	68	100,00	70	100,00	102,94	109,38

На протяжении всего исследуемого периода растет доля работающих составом больше десяти лет, также увеличивается доля работающих составом от пяти до десяти лет.

Анализ структуры численности персонала Филиала ГБПОУ ЯНАО «Муравленковский многопрофильный колледж» в г. Губкинский представлен в таблице 4.

Таблица 4

Анализ структуры численности персонала Филиала ГБПОУ ЯНАО
«Муравленковский многопрофильный колледж» в г. Губкинский

Категории работающих	2016		2017		2018		Отклонение 2018 от 2017	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Персонал управления	8	12,5	8	11,8	9	12,9	1	1,1
Персонал основной деятельности	46	71,9	50	73,5	51	72,9	1	-0,6
Вспомогательный персонал	10	15,6	10	14,7	10	14,2	0	-0,5
Итого	64	100	68	100	70	100	2	-

В анализируемом периоде численность персонала Филиала ГБПОУ ЯНАО «Муравленковский многопрофильный колледж» в г. Губкинский увеличилась на шесть человек. Незначительно изменилась структура работающих – увеличилась доля персонала управления на 1,1%, в то же время снизилась численность персонала основной деятельности на 0,6%, а доля вспомогательного персонала снизилась на 0,5%.

Движение трудовых ресурсов, связанное с приемом и увольнением работников, является важным объектом анализа, поскольку уровень стабильности кадров – один из факторов, оказывающих влияние на производительность труда и эффективность производства.

Таблица 5

Анализ движения кадров в Филиале ГБПОУ ЯНАО «Муравленковский
многопрофильный колледж» в г. Губкинский

Показатели	Значения		
	2016	2017	2018
Среднесписочная численность, чел.	64	68	70
Принято, чел.	7	6	7
Уволено, чел.	5	4	2
вт. ч. по собственному желанию	2	2	1
Коэффициенты:			
-общего оборота, %	18,75	14,71	12,86
-оборот рабочей силы по приему, %	10,94	8,82	10
-оборот рабочей силы по увольнению, %	7,81	5,88	2,86
-текучести, %	3,13	2,94	1,43

Положительной тенденцией является уменьшение коэффициента текучести и на протяжении всего исследуемого периода. Это произошло за счет улучшения трудовой дисциплины и уменьшения количества увольнений по собственному желанию, что является положительной тенденцией и говорит о повышении эффективности управления, так как коллектив Филиала ГБПОУ ЯНАО «Муравленковский многопрофильный колледж» в г. Губкинский стабилизируется. В Филиале ГБПОУ ЯНАО «Муравленковский многопрофильный колледж» в г. Губкинский текучесть кадров не превышает естественный уровень (три-пять процентов от численности персонала). Естественный уровень способствует обновлению коллектива. Этот процесс происходит непрерывно и не требует каких-либо чрезвычайных мер со стороны руководства. [13, С.104]

praktikantu.ru

Отчеты по практике

8 (800) 505-77-31

3. Рекомендации по совершенствованию управления персоналом в Филиале
ГБПОУ ЯНАО «Муравленковский многопрофильный колледж» в г.
Губкинский

Чтобы устранить минусы в эффективности управленческой деятельности в организации, можно дать следующие рекомендации:

1. Так как в управленческой деятельности в Филиале ГБПОУ ЯНАО «Муравленковский многопрофильный колледж» в г. Губкинский присутствуют черты авторитарного стиля управления, мы бы хотели предложить адаптивный стиль управления. Этот стиль признается наиболее эффективным, чем другие. Адаптивный стиль управления, т.е. меняющийся в зависимости от сложившейся ситуации.

2. Чтобы выявить способности, возможности сотрудников и привлечь их к управленческой деятельности. Привлечение всех сотрудников к управлению нацелено на развитие сотрудничества персонала с администрацией для достижения общих целей.

3. Разработать мероприятия по повышению эффективности действующей системы управления. Это повысит сплоченность в коллективе, так как наиболее эффективным является взаимодействие людей в группах. Групповая ориентация является важнейшим элементом культуры управления, которой отдавалось предпочтение японским менеджерами, и общепризнанной в современном менеджменте.

Для достижения целей регулирования движения персонала следует создать систему материального стимулирования работников.

Предлагается создание системы оплаты труда, ориентированной на премиальную часть, что позволит повысить стимулирующий эффект и, как следствие, уровень мотивации персонала.

В современных условиях эффективность работы любого трудового коллектива зависит от наличия подвижных взаимосвязей в организационной структуре, со совместных усилий всех членов команды в подготовке и принятии решений, интенсификации

вных отношений партнерами. Любое сообщество профессионалов должно уметь мыслить по-новому, чтобы действовать быстрее конкурентов.

Можно предложить следующие основные способы нематериального стимулирования коллектива:

- развитие системы адаптации сотрудников;
- предоставление сотрудникам возможности участвовать в принятии решений (партиципативное управление);
- развитие корпоративной культуры;
- организация корпоративных мероприятий (тимбилдинг);
- публичное или «один на один» выражение признательности сотруднику, похвалы, слов напутствия и поддержки.

Таким образом, система нематериального стимулирования является важнейшим направлением организации труда персонала, имеющая свои особенности и проблемы, которые необходимо учитывать на малых предприятиях. Основными способами нематериального стимулирования являются развитие системы адаптации, партиципативного управления, тимбилдинга, корпоративной культуры, проведения конкурсов на лучшего сотрудника, а также похвала.

Развитие и более полное использование потенциала ключевых категорий персонала: точное и своевременное выявление потребности в обучении и организации обучения ключевых категорий персонала; повышение эффективности труда ключевых категорий персонала за счет регулярного доведения до них требований к их работе к рабочему поведению и оценки их готовности соответствовать этим требованиям; повышение уровня трудовой мотивации работников, проходящих аттестацию.

Социально-психологический эффект: повышение уровня сотрудничества и доверия между руководством и категориями персонала, которые проходят аттестацию и обучения; повышение степени информированности работников о целях, стратегии и текучей работе организации; повышение уровня приверженности работников своей

организации (засчет повышения удовлетворенности работой, понимания карьерных возможностей и настраивая на долговременную работу в организации); улучшение социально-психологического климата в коллективе.

Потенциальные выгоды от аттестации и обучения может получить не только организация, но и работники. Эти потенциальные выгоды для работников могут состоять в следующем: признание достижений работников со стороны руководства стимулирует их готовность напряженно работать в интересах организации; работник получает крайне важную для себя обратную связь, позволяющую ему своевременно внести необходимые коррективы в свою работу, в рабочее поведение, в отношение к делу; работник получает возможность уточнить для себя требования, которые предъявляются к его работе непосредственным руководителем организации; аттестация позволяет работникам лучше понять цели и задачи, стоящие перед организацией (подразделением), облегчая прохождение информации по вертикали сверху вниз.

В Законе Российской Федерации «Об образовании» указано, что «требования к современному образованию и социальный заказ ставят образовательные учреждения перед необходимостью работать в режиме развития» (Статья 28 п.7). Основным механизмом деятельности развивающейся образовательной организации выступает поиск и освоение новшеств, обеспечивающих качественные изменения. Одним из таких механизмов является реализация инновационных моделей управления персоналом образовательной организации.

Современные направления развития экономической и образовательной среды определяют необходимость реализации образовательными организациями инновационных технологий управления, таких как стратегический менеджмент и внедрение систем менеджмента качества образовательной организации.

Одной из главных задач руководителя образовательной организации является определение перспектив и ресурсов её развития, в особенности, человеческих ресурсов, кадров, персонала – педагогического коллектива.

Педагогические кадры в образовательной организации создают ее продукт, формируют культуру, ее внутренний климат, это то, от чего в первую очередь зависит социальная миссия образовательной организации. В этой связи, руководство выстраивает свою работу с персоналом так, чтобы способствовать развитию положительных результатов деятельности каждого отдельного педагога. От этого в значительной степени зависит успех образовательной организации.

В условиях модернизации российского образования, в контексте гуманно-личностной и компетентностной парадигм, работа с кадрами требует новых более демократичных, ориентированных на личность, креативных подходов. В связи с этим кадровая стратегия в образовательном учреждении предполагает поиск и внедрение новых человекоцентристских подходов.

Педагогическому коллективу отводится ведущая роль в образовательной организации, поскольку, являясь целостным объединением, он призван обеспечивать успешное функционирование данной организации, формировать общие и профессиональные компетенции обучающихся. Педагогический коллектив добивается высоких результатов, если функционирует как целостная система.

Все управленческие функции, а также методы управления педагогическим коллективом колледжа нацелены на совершенствование качества подготовки выпускников. С позиции системного подхода автор выделяет и затем рассматривает управление педагогическим коллективом колледжа как систему, в которой выделяются четыре функции управления: планирование, организация, руководство и контроль.

Таким образом, управление персоналом профессионального колледжа рассматривается как процесс, обеспечивающий достижение целей повышения качества образования и представляющий эффективное использование профессионального мастерства и возможностей педагогических работников; создание условий для самореализации

педагогов и их удовлетворения своей профессиональной деятельностью;
формирование и сохранение благоприятного психологического климата;
удовлетворение потребностей сферы членов педагогического коллектива.

praktikantu.ru
Отчеты по практике
8 (800) 505-77-31

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В Филиале ГБПОУ ЯНАО «Муравленковский многопрофильный колледж» в г. Губкинский создана четко продуманная и гибкая структура управления в соответствии с целями и задачами работы учреждения. Все функции управления (прогнозирование, программирование, планирование, организация, регулирование, контролирование, анализирование, коррекция) направлены на достижение оптимального результата.

Принятый стиль лидерства – коллегиальный, в форме совета наиболее компетентных лиц в решении возникшей проблемы.

Стиль взаимоотношений ребенка и педагога в Филиале ГБПОУ ЯНАО «Муравленковский многопрофильный колледж» в г. Губкинский можно определить как личностно-ориентированный, дифференцированный, демократический, обеспечивающий эмоциональное благополучие детей.

В Филиале ГБПОУ ЯНАО «Муравленковский многопрофильный колледж» в г. Губкинский правовой статус коллектива – это права и обязанности всех сотрудников, предусмотренные трудовым законодательством и правилами трудового распорядка. Члены коллектива имеют право на труд и отдых, безопасные условия труда и на самоуправление.

Свою управленческую деятельность администрация Филиале ГБПОУ ЯНАО «Муравленковский многопрофильный колледж» в г. Губкинский строит на следующих принципах организации совместной деятельности: принцип целевой гармонизации (согласование и принятие общих целей); оперативность и конкретность; принцип консенсуса (учет мнения всех членов коллектива и выработка общей оптимальной стратегии. Основной функцией системы управления в Филиале ГБПОУ ЯНАО «Муравленковский многопрофильный колледж» в г. Губкинский является создание условий для достижения поставленных целей, инициирование инноваций, поощрение активности, творчества педагогов, стимулирование педагогического

результата. Управление развитием Филиале ГБПОУ ЯНАО «Муравленковский многопрофильный колледж» в г. Губкинский реализуется через структуру управления на основе компетентностного подхода.

Кадровая стратегия Филиале ГБПОУ ЯНАО «Муравленковский многопрофильный колледж» в г. Губкинский предполагает наличие высококвалифицированных специалистов. Цели кадровой политики:

- пополнить коллектив молодыми творческими преподавателями;
- сохранить квалифицированных работников;
- сохранить ядро трудового коллектива;
- совершенствовать профессиональный уровень педагогического персонала.

Для реализации этих целей в Филиале ГБПОУ ЯНАО «Муравленковский многопрофильный колледж» в г. Губкинский поощряется стремление преподавателей к обучению, приобретению новых знаний, навыков, создаются условия для самореализации кадров. Два преподавателя в настоящее время получают второе высшее образование. Педагоги регулярно выезжают на обучающие семинары.

8 (800) 505-77-31

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Трудовой Кодекс Российской Федерации [Текст] – М.: Юрайт, 2015. – 314 с.
2. Антошина, О. А. Анализ трудовых показателей [Текст] / О. А. Антошина // Аудиторские ведомости. – 2016. – № 7. – С. 29-32.
3. Базаров, Т. Ю. Управление персоналом [Текст] / Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремин – Москва: Юнити, 2015. – 361 с.
4. Баринов, В. А. Формирование кадровой политики [Текст]: Учебное пособие. / В. А. Баринов – М.: ИДФБК-ПРЕСС, 2017. – 520 с.
5. Борисова, Е. Управление кадровым потенциалом организации [Текст] / Е. Борисова // Экономический анализ: теория и практика – 2015. – № 2. – С. 25-28.
6. Громова, О. Н. Управление персоналом [Текст] / О. Н. Громова – М.: Центр, 2015. – 313 с.
7. Гусарова А. С. Конкурентоспособность персонала организации // Студенческий: электрон. научн. журн. 2017. № 6 (6).
8. Дорошенко, Л. С. Управление трудовыми ресурсами [Текст] / Л. С. Дорошенко – Киев: МАУП, 2016. – 299 с.
9. Звягин, Е. Эффективность управления персоналом [Текст] / Е. Звягин // Директор-инфо. – 2017. – № 9. – С. 31-34.
10. Самыгин, С. И. Управление персоналом [Текст] / С. И. Самыгин – Ростов н/Д: Феникс, 2015. – 348 с.
11. Филипчук К. В., Геращенко И. Н. Анализ системы управления персоналом АО «РИП-ИМПУЛЬС» // Экономика и современный менеджмент: теория и практика: сб. ст. по матер. I Х междунар. науч.-практ. конф. № 4 (58). – Новосибирск: СибАК, 2016. – С. 125-131.
12. Яковлева, И. Методы оценки трудовых ресурсов [Текст] / И. Яковлева // Аудит финансовый анализ. – 2016. – № 5. – С. 34-39.