МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ

ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

АВТОМОБИЛЬНО-ДОРОЖНЫЙ ИНСТИТУТ

Факультет «Транспортные и информационные технологии»

Кафедра «Менеджмент организаций»

**ОТЧЕТ**

по учебной практике

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| студента группы | | МО-17-з Синяткин Р.Г. | | | |
|  | | (ФИО студента) | | | |
| место прохождения практики: | | | Автомобильно-дорожный институт ГОУВПО «ДонНТУ» | | |
| (полное название организации, город) | | | | | |
|  | | | | | |
| Руководитель практики от предприятия: | | | |  | Мельникова Е.П. |
| (подпись, печать) (ФИО) | | | | | |
| Руководитель практики от института: | | | |  | Дариенко О.Л. |
| (подпись, печать) (ФИО) | | | | | |
|  | | | | | |
| Студент |  | | | | |
|  | (подпись, инициалы)) | | | | |

ГОРЛОВКА 2019

СОДЕРЖАНИЕ

[ВВЕДЕНИЕ 4](#_Toc2505339)

# ВВЕДЕНИЕ

Актуальность совершенствования системы управления персоналом в современных организациях обусловлена в настоящее время несколькими причинами:

Во-первых, принципиальными изменениями в содержании труда, вызванными применением новой техники, технологий и методов производственной деятельности. На изменение содержания труда существенно повлиял начавшийся в середине XX века процесс автоматизации производства. Он отделил работника от предмета труда, поставив между ними сложную систему машин и оборудования. Это освободило человека от большинства механических функций, резко увеличило удельный вес задач по осмыслению информации. Кроме того, автоматизация ослабила или вовсе устранила прямую связь между интенсивностью труда и его производительностью. На первый план выдвинулись функции обеспечения непрерывности работы системы агрегатов, обслуживания и налаживания оборудования. Автоматизация и компьютеризация производства позволяет передавать технике не только физические, но и сложные интеллектуальные операции, оставляя человеку не алгоритмизируемые, т.е. наиболее творческие виды деятельности, связанные с уникальными свойствами мозга и социализацией индивида.

Во-вторых, система мотивации, входящая в систему управления персоналом, ориентированную на выполнение функциональных обязанностей, в последнее время не дает того эффекта, который наблюдался в плановой экономике. Это обусловлено тем, что изменилась система ценностей, персонал стремится получать вознаграждение не за должность, а за квалификацию. Все это заставляет руководителей изменять систему мотивации и ориентировать ее на достижение запланированных результатов каждым работником.

В-третьих, в рамках организаций существуют сильные различия как между материнской и дочерними компаниями, так и среди дочерних компаний, обусловленные различной отраслевой принадлежностью, спецификой выпускаемой продукции, стадией жизненного цикла дочерних компаний и другими причинами. Эта ситуация подталкивает к разработке таких способов управления персоналом, которые позволяют обеспечивать обучение и рост, а также справедливую оплату труда всем участникам организации. Кроме того, в связи с усилением международной интеграции отечественных компаний происходит международное движение персонала, в российских компаниях используются зарубежные специалисты. Управление таким персоналом требует расширения существующих подходов, использования принципов корпоративной культуры, коллективных договоров, профсоюзной деятельности.

В-четвертых, работники в различных компаниях организации имеют совершенно разные ключевые компетенции. Даже в рамках одного подразделения у сотрудников могут быть разные задачи, различная ответственность, а также полномочия в принимаемых решениях. С одной стороны, эту проблему может решать штатное расписание, но этот способ не применим к компаниям с матричной или дивизиональной организационной структурой, когда подразделения могут создаваться под конкретный проект или продукт. В этой связи, необходимо ориентироваться на индивидуальные характеристики должности и уметь дифференцировать мотивационные факторы.

В-пятых, именно в управлении персоналом актуальна проблема корпоративного брэндинга, то есть осознание каждым сотрудником своей принадлежности к организации в целом, а не к отдельной дочерней или материнской компании. Эта проблема особенно актуальна во вновь создаваемых организациях, где структура собственности еще не упорядочена, но у собственников уже есть потребность в изменении мышления сотрудников.

В-шестых, в связи с динамизмом экономики и постоянными изменениями в законодательстве, в корпоративных правилах, персонал организаций подвержен значительным воздействиям внешней среды. Это обусловливает текучесть кадров, изменения организационных структур, требования к должностям. В подобных ситуациях очень важно для управления персоналом вести грамотный и всеобъемлющий учет сотрудников, что позволяет более четко осуществлять кадровое планирование, а также организацию труда.

Таким образом, в настоящее время существует определенная специфика в управлении персоналом организаций, которая должна учитываться при разработке системы управления трудовыми ресурсами предприятия. Исходя из этого, совершенствование системы управления персоналом современных организаций является важной задачей, решение которой в настоящее время имеет существенное значение для отечественной экономической теории и практики. Все сказанное выше обусловливает актуальность выбранной темы диссертационной работы.

Степень изученности проблемы. Проблемы управления персоналом исследовались с различных точек зрения и по этой теме опубликовано достаточно много трудов. В частности, проблемы эффективности управления персоналом изучались такими отечественными учеными, как: А.В. Александров, JI.M. Гатовский, А.Г. Журавлев, И.Н. Кирпа, Г.А. Ковалева, А.Э. Котляр, Н.В. Коч-кина, В.П. Мазырин, А.Н. Неверовская, П.А. Папулов, JI.H. Пономарев, Г.Х. Попов, Н.Г. Рак, Я.Р. Рейльян, В.А. Розанова, В.П. Чичканов, A.M. Яновский и Др.

Цель данной работы – разработать рекомендации по совершенствованию системы управления персоналом.

Поставленная цель конкретизируется рядом задач:

- проанализировать теоретические основы формирования системы управления персоналом;

- исследовать ключевые принципы и методы управления персоналом организации;

- выполнить анализ деятельности объекта исследования;

- определить элементы планирования персоналом;

- разработать рекомендации по совершенствованию системы

Объектом исследования является формирование системы управления персоналом на предприятии.

Предметом исследования – процессы формирования системы управления персоналом.

1. Организационная структура и общая характеристика деятельности предприятия.
   1. Характеристика предприятия

Институт расположен в г. Горловке Донецкой Народной Республики. В 1959 г. назывался «Горловский вечерний филиал Донецкого индустриального института», на первый курс которого было принято 102 студента.

Автомобильно-дорожный институт «ДонНТУ» начал свою работу с 9 августа 1959 года в результате принятия постановления «Об организации и размещении в г. Горловке филиала Донецкого индустриального института, вечернего отделения». В указанный год на первый курс с 15 октября 1959 года было зачислено 102 человека на следующие специальности:

«Промышленное и гражданское строительство»;

«Разработка месторождений полезных ископаемых»;

«Машины и аппараты химических производств».

В 1969 году институт от подготовки специалистов только на первом этапе (1-3 курсы) по вечерней и заочной формам обучения перешел к дневной форме обучения и впервые осуществил прием на 1 курс (100 студентов по специальности «Автомобильный транспорт»). С 01.09.1970 года был организован факультет «Автомобильный транспорт». С 01.09.1972 – организован факультет «Автомобильные дороги». В указанное время в институте сформировалось автомобильно-дорожное направление подготовки специалистов и проведения соответствующих научно-технических исследований.

За сорокапятилетнюю историю автомобильно-дорожный институт на основе «отделения вечернего факультета» преобразовался в современный вуз, в котором работают 18 кафедр, объединяющих около 180 преподавателей, из них 8 докторов наук, 10 профессоров, 69 кандидатов наук автомобильно-дорожных и сопутствующих научных специальностей. В целом вуз способен осуществлять подготовку более 3 тысяч высококвалифицированных специалистов одновременно.

В настоящее время это учебно-научный центр автомобильно-дорожной отрасли по подготовке бакалавров, специалистов и магистров в транспортном, строительном, экологическом и экономическом направлениях.

Обучение ведется по семи специальностям:

«Автомобили и автомобильное хозяйство»;

«Наземные транспортно-технологические средства»

«Организация и регулирование дорожного движения»;

«Организация перевозок и управление на автомобильном транспорте»;

«Менеджмент организаций»;

«Бизнес информатика»;

«Проектирование автомагистралей и управление проектами».

«Строительство, эксплуатация, восстановление и техническое прикрытие автомобильных дорог, мостов и тоннелей».

«Экология и охрана окружающей среды»

1. Анализ деятельности по направлению Управление персоналом структурного подразделения предприятия
2. Рекомендации по повышению эффективности анализируемых показателей.

# Выводы

# СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1.