МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФГБОУ ВО «БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра экономики труда и управления персоналом

**Преддипломная практика**

ОТЧЕТ О ПРОХОЖДЕНИИ

студента бакалавриата группы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Фамилия И.О.

Руководитель(-и) практики

от университета \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ученое звание, должность, Фамилия И.О.

Иркутск, 2018

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

[ВВЕДЕНИЕ 2](#_Toc485142948)

[РАЗДЕЛ 1. АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ПЛАНИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА МБУ ДО ДШИ № 6 Г. ИРКУТСКА 4](#_Toc485142949)

[1.1 Анализ штатного расписания 4](#_Toc485142950)

[1.2 Анализ методов поиска и отбора персонала 9](#_Toc485142951)

[1.3 Анализ системы высвобождения персонала 11](#_Toc485142952)

[РАЗДЕЛ 2. АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ И КОНТРОЛЯ ПЕРСОНАЛА МБУ ДО ДШИ № 6 12](#_Toc485142953)

[2.1 Оценка действующей системы оценка персонала 12](#_Toc485142954)

[2.2 Рекомендации по оптимизации системы оценки персонала 14](#_Toc485142955)

[РАЗДЕЛ 3. АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА МБУ ДО ДШИ № 6 17](#_Toc485142956)

[3.1 Оценка действующей системы материального вознаграждения 17](#_Toc485142957)

[3.2 Оценка действующей системы нематериального стимулирования 19](#_Toc485142958)

[РАЗДЕЛ 4. ОЦЕНКА СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО - КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ПРОДВИЖЕНИЕМ ПЕРСОНАЛА (ТРУДОВОЙ КАРЬЕРЫ) МБУ ДО ДШИ № 6 21](#_Toc485142959)

[4.1 Анализ движения кадров 21](#_Toc485142960)

[4.2 Анализ технологии построения карьеры 22](#_Toc485142961)

[РАЗДЕЛ 5. АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛА МБУ ДО ДШИ №6 25](#_Toc485142962)

[5.1 Анализ действующей системы профессиональной подготовки и переподготовки персонала 25](#_Toc485142963)

[5.2 Анализ показателей, связанных с профессиональной подготовкой и переподготовкой персонала 28](#_Toc485142964)

[ЗАКЛЮЧЕНИЕ 33](#_Toc485142965)

[ПРИЛОЖЕНИЕ 1 34](#_Toc485142966)

**ВВЕДЕНИЕ**

Актуальность.

Целями преддипломной практики являются:

* закрепление и углубление полученных теоретических знаний;
* комплексное формирование общекультурных и профессиональных компетенций, приобретение практических навыков самостоятельного решения задач в области управления персоналом в конкретной организации;
* приобретение опыта самостоятельной профессиональной деятельности;
* сбор информации для написания выпускной квалификационной работы.

Задачи преддипломной практики

* Изучить структуру службы управления персоналом, ее задачи и функциональные обязанности сотрудников; детально изучить технологию кадровой работы, ведение кадровой документации, получить практические навыки по всему циклу технологии управления персоналом: «привлечение персонала – оценка – развитие – продвижение».
* Проанализировать статистические формы отчетности по персоналу, необходимые для подготовки практической части выпускной квалификационной работы, приобрести навыки по их заполнению в данной организации за последний год.
* Изучить федеральные и отраслевые нормативные, инструктивные и методические материалы по организации работы с персоналом.
* В период практики повседневно участвовать в практической работе службы управления персоналом. За этот период необходимо собрать, обработать, обобщить и проанализировать материалы, необходимые для подготовки выпускной квалификационной работы по вопросам управления персоналом.
* Изучить имеющийся в организации опыт и практические навыки линейного и функционального менеджмента персонала.

# 

# **РАЗДЕЛ 1. ПЛАНИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА МБУ ДО ДШИ № 6 Г. ИРКУТСК**

**1.1. Планирование потребности в персонале**

1. Проанализировать штатное расписание, оценить соответствие нормативной, фактической и штатной численности, выявить причины несоответствия.

2. Указать методы, которые используются при планировании потребности отдельных категорий персонала (балансовый, нормативный или экспертно-статистический методы); привести примеры их использования для расчета необходимой численности работников предприятия.

**1.2. Анализ места нормирования труда в планировании персонала**

1. Проанализировать место нормирования труда в планировании количественного и качественного состава работников предприятия: какие виды норм и нормативов (времени, выработки (нагрузки), времени обслуживания, численности и т.д.) используются; удельный вес работников, численность которых установлена с использованием норм и нормативов.

2. Перечислить и провести анализ качества применяемых межотраслевых, отраслевых и местных нормативных материалов для определения потребности в отдельных категориях персонала предприятия; определить работников, численность которых может быть установлена по нормативам.

**1.3 Методы поиска и отбора персонала**

1. Описать технологию отбора на вакантные должности (универсальную или на примере двух-трех должностей).
2. Разработать собственные предложения по улучшению процедуры отбора (например, разработать анкеты заявительных документов, структурированный опросник для собеседования и т.д.).
3. Желательно личное участие студента в отборочной беседе, если за период преддипломной практики на предприятие принимались новые сотрудники.

***Система высвобождения персонала***

* С учетом показателей движения рабочей силы в организации представить оборот по увольнению с позиции оснований увольнения.
* Проанализировать процедуру увольнения и ее соответствие нормам ТК РФ (в т.ч. определить круг лиц со стороны работодателя, вовлекаемых в процесс высвобождения). Выявить формы работы с высвобождаемыми работниками (как проводится предупреждение об увольнении, какие гарантии и компенсации получает работник при увольнении и т.п.).

**РАЗДЕЛ 2. АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ И КОНТРОЛЯ ПЕРСОНАЛА МБУ ДО ДШИ № 6 Г. ИРКУТСК**

* Оцените универсальность действующей системы оценки персонала: применяется единая система оценки или несколько систем для различных категорий, разработаны и доведены до сведения персонала нормативные документы (Положение об аттестации, оценке персонала и др.) или нет.
* Дайте характеристику применяемым методам оценки: какие методы применяются (метод стандартных оценок, сравнительный метод, метод управления по целям, психологические методы, метод критических инцидентов, деловая игра и др.), преимущества и недостатки применяемой на предприятии методики оценки.
* Определите взаимосвязь текущего контроля и аттестации: каким образом осуществляется текущий контроль за деятельностью сотрудника (неформально либо согласно разработанных оценочных бланков, с обсуждением текущих результатов, с применением корректировочных действий, когда они необходимы, регулярно или нет), как влияет текущая оценка на итоговое аттестационное заключение.
* Проведите анализ оценочной процедуры:
* Кто производит оценку (непосредственный руководитель, коллеги, эксперты и др.).
* Опишите основные этапы оценочной процедуры (разработка плана трудовой деятельности, текущий контроль, аттестационное собеседование, утверждение плана развития сотрудника, составление заключения и др.).
* Приведите основные бланки оценочных документов (оценочные листы, бланки текущего контроля, бланки индивидуального развития и др.).
* Периодичность оценки.
* Оценочные критерии: какие оценочные факторы применяются (деловые и профессиональные качества, организаторские способности, личностные качества и др.); определяется ли степень значимости критериев; преобладают количественные или качественные критерии; являются ли критерии объективными, измеримыми, конкретными, точно характеризующими деятельность оцениваемого; какая применяется оценочная шкала.
* Рассмотрите влияние результатов оценки на деятельность сотрудников: какое резюме по каждому сотруднику принимается на заключительном этапе оценки (оцените его полноту, направленность - даются заключения, влияющие на профессиональную карьеру, вознаграждение, обучение или только принимается решение о соответствии работника занимаемой должности)
* Самостоятельно сформулируйте ваши предложения по оптимизации системы оценки персонала. Если Вам не был представлен аналитический материал по какому-то из пунктов, опишите, как должен выглядеть он применительно к анализируемому предприятию.

# **РАЗДЕЛ 3. АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА МБУ ДО ДШИ № 6 Г. ИРКУТСК**

* Оцените универсальность действующей системы вознаграждения персонала: наличие регламентирующих документов (Коллективного договора, Положения об оплате труда, о премировании, о надбавках и доплатах и др.); степень проработанности вопросов оплаты труда в коллективном договоре (дана четкая формулировка материального и морального вознаграждения, работодатель и работники пришли к взаимному соглашению по основным вопросам); проводятся или нет информационные мероприятия по разъяснению сущности стимулирующих программ.
* Опишите принципы и правила политики вознаграждения персонала: количество компенсационных схем, программ для разных категорий персонала, уровень денежного вознаграждения (выше/ ниже/ на уровне рыночных ставок, структура денежного вознаграждения (отношение между базовой зарплатой, бонусами, премиями и др., связь системы оплаты и системой оценки сотрудников, с системой подготовки персонала).
* Анализ базовой заработной платы: как классифицированы работы по степени их внутрифирменной ценности (применяется отраслевая тарифная сетка, самостоятельно разрабатывались тарифные условия, применяется бестарифное регулирование), проводится ли мониторинг рынка заработных плат (для каких категорий, профессий; какие обзоры заработных плат применяются: статистические, заказные, анализ производится силами предприятия; каковы издержки по проведению мониторинга, как часто он осуществляется).
* Оцените переменную часть денежного вознаграждения: какие показатели групповой, индивидуальной результативности деятельности применяются (КТУ, показатели премирования и др.); для каких категорий персонала они разработаны, какие условия премирования действуют (понижающие, повышающие показатели; шкала премирования; взаимосвязь премирования с текущей оценкой).

**РАЗДЕЛ 4. ОЦЕНКА СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО - КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ПРОДВИЖЕНИЕМ ПЕРСОНАЛА (ТРУДОВОЙ КАРЬЕРОЙ) МБУ ДО ДШИ № 6 Г. ИРКУТСК**

Рассмотреть внутренние перемещения за последние 2-3 года. Рассчитать показатели, характеризующие движение кадров. Рассмотреть технологию построения карьеры в организации. Представить типологию карьер в виде матрицы (на примере конкретного отдела). Указать нормативно - закрепленные квалификационные требования к конкретным должностям.

**РАЗДЕЛ 5. АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛА МБУ ДО ДШИ № 6 Г. ИРКУТСК**

* Проанализировать программу обучения работающих на предприятии по количеству, категориям персонала, объему финансирования.
* Рассчитать необходимые показатели: доля сотрудников, прошедших профессиональное обучение, доля часов, затраченных на профессиональное обучение в общем балансе времени организации, среднее число часов профессионального обучения на одного обученного, общая величина издержек на профессиональное обучение, доля издержек в объеме реализации, величина издержек по обучению на одного работника, издержки на один час профессионального обучения. Выводы и предложения по созданию и развитию системы учета и анализа работы по профессиональному обучению.
* Разработать оценочную форму для определения эффективности и целесообразности обучения.

# **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Заключение содержит краткий обзор основных аналитических выводов проведенного исследования и описание полученных в ходе него результатов.

В заключении логически последовательно излагаются выводы, к которым пришел студент в результате исследования. Они должны быть краткими и четкими. Пишутся они тезисно (желательно по пунктам) и должны отражать основные выводы по проведенному анализу.

Заключение представляет краткий итог работы. Учитывая, что содержание отчета по практике строится в определенной логической связи, то и заключение целесообразно выстраивать по этой же логике. С этой целью следует по каждому параграфу сделать краткое резюме и сформулировать в виде одного-трех абзацев. Каждый абзац имеет свое конкретное содержание, отражающее определенный результат исследовательской деятельности студента.

Результаты излагаются как в позитивном плане (что удалось выявить, раскрыть…), так и в негативном (чего не удалось достичь в силу недоступности определенных источников, недостаточности материалов и по другим причинам).

К выводам предъявляются следующие требования:

* они должны содержать основные обобщения и итоги экспериментальных исследований;
* быть четкими, краткими, однозначными;
* не должны содержать интерпретаций и ссылок на литературу.

Общий объем заключения 2 страницы.