

Образовательная автономная некоммерческая организация
высшего образования

«МОСКОВСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ
ИНСТИТУТ»

Факультет «Экономики и управления»
Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент
Направленность: _____ (указать)

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета Экономики и управления
_____ А. Л. Карпова

Подпись

« ____ » _____ 202__ г.

Отчёт по практике под ключ!

ГРАФИК (ПЛАН)

УЧЕБНОЙ
ПРАКТИКИ

обучающегося

группы _____

+7 (499) 322-75-05

Шифр группы

Фамилия, И.М. обучающегося

Содержание практики

Этапы практики	Вид работы	Период выполнения
организационно-ознакомительный	Проведение общего собрания, на котором проводится разъяснение этапов и сроков прохождения практики, инструктаж по технике безопасности в период прохождения практики, ознакомление: • с целями и задачами предстоящей практики, • с требованиями, которые предъявляются к обучающимся со стороны руководителя практики; • с заданием на практику и указаниями по его выполнению; • с графиком консультаций; • со сроками представления отчетной документации и проведения зачета.	
прохождение практики	• выполнение индивидуального задания, согласно вводному инструктажу; • сбор, обработка и систематизация	

	собранного материала; • анализ полученной информации; • подготовка проекта отчета о практике; • устранение замечаний руководителя практики.	
отчетный	• оформление дневника и отчета о прохождении практики; • защита отчета по практике на оценку.	

Руководитель практики от Института

должность, ученая степень, ученое звание

«__» _____ 202__ г.

Подпись

И.О. Фамилия

Отчёт по практике под ключ!

Оформлен

подпись
«__» _____ 202__ г.

И.О. Фамилия обучающегося

praktiki.online
+7 (499) 322-75-05
3227505@mail.ru

**Образовательная автономная некоммерческая организация
высшего образования
«МОСКОВСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ
ИНСТИТУТ»**

Факультет «Экономики и управления»

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета Экономики и управления
_____ А. Л. Карпова

Подпись

«___» _____ 202__ г.

**ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ЗАДАНИЕ
НА УЧЕБНУЮ ПРАКТИКУ**

обучающегося _____

группы _____

_____ шифр и № группы

_____ фамилия, имя, отчество обучающегося

Место прохождения практики:

Образовательная автономная некоммерческая организация высшего образования «Московский Технологический Институт»
(полное наименование организации)

Срок прохождения практики с «___» _____ 202__ г. по «___» _____ 202__ г.

Содержание индивидуального задания на практику, соотнесенное с
планируемыми результатами обучения при прохождении практики:

Содержание индивидуального задания	
Аналитическая часть. Составить общее описание исследуемой организации: наименование и организационно-правовая форма, форма собственности; юридический и фактический адреса, особенности территориального размещения; миссия; вид экономической деятельности (отрасль); виды производимой продукции или оказываемых услуг; основные факторы внешней среды (делового окружения и макросреды), их влияние на деятельность организации.	
Решение профессиональной задачи. Составить краткую историческую справку об этапах развития исследуемой организации и оценить стадию ее жизненного цикла по одной из моделей ЖЦО (например, Л. Грейнера или И. Адизеса).	
Аналитическая часть. Проанализировать и описать организационную структуру исследуемой организации: базовый тип ОСУ; особенности ОСУ; органиграмма ОСУ; основные виды организационных полномочий менеджмента (линейные, функциональные, штабные, представительские, согласительные и др.); уровень централизации (децентрализации) управления; основные цели и функции подразделений; основные обязанности руководителей подразделений; основные способы обеспечения взаимодействия исполнителей (координационные механизмы по Г. Минцбергу).	
Решение профессиональной задачи. Выявить и описать недостатки существующей организационной структуры. Обосновать и сформулировать предложения по оптимизации организационной структуры: изменение базового типа структуры, создание или реорганизация подразделений и т.п.	
Аналитическая часть. Оценить профессиональные компетенции топ-менеджеров исследуемой организации и руководителей основных подразделений; оценить степень	

соответствия компетенций менеджеров целям, задачам и особенностям работы исследуемой организации.

Решение профессиональной задачи. Описать требуемые профессиональные компетенции менеджеров исследуемой организации по трем уровням управления.

Аналитическая часть. Проанализировать и описать систему планирования деятельности исследуемой организации: основные задачи планирования; виды организационных планов и их предназначение; характер исполнения и контроля планов деятельности.

Решение профессиональной задачи. Оценить степень соответствия системы планирования целям, задачам и особенностям организации. Сформулировать конкретные предложения по усовершенствованию системы планирования деятельности исследуемой организации

Аналитическая часть. Проанализировать и описать характерные черты и специфические особенности системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности: основные теории и модели мотивации, используемые менеджментом исследуемой организации; основные виды стимулирования.

Решение профессиональной задачи. Оценить степень соответствия применяемых видов и инструментов мотивации и стимулирования целям и задачам организации, а также особенностям ее работы и компетенциям сотрудников. Сформулировать конкретные предложения по усовершенствованию системы мотивации сотрудников исследуемой организации (по категориям сотрудников).

Аналитическая часть. Проанализировать и описать характерные черты и специфические особенности системы контроля: основные виды контроля по периодам (предварительный, текущий, итоговый) и масштабам (тотальный, функциональный, внешний и т.п.); масштабы допустимых отклонений по основным показателям работы исследуемой организации (подразделения); принципы эффективности контроля.

Решение профессиональной задачи. Оценить степень соответствия системы контроля целям, задачам и особенностям исследуемой организации. Сформулировать предложения по усовершенствованию системы контроля: разработать алгоритм контроля выбранной трудовой операции.

Аналитическая часть. Проанализировать и описать характерные черты и специфические особенности организационной культуры исследуемой организации: основные элементы (нормы и правила поведения, традиции, ритуалы и церемонии, легенды и т.п.) и функции (охранная, интегрирующая, регулирующая, ориентирующая и т.п.) организационной культуры.

Решение профессиональной задачи. Построить профиль организационной культуры (по К. Камерону и Р. Куинну) исследуемой организации. Оценить доминирующий тип организационной культуры и степень его соответствия целям и задачам организации. Сформулировать конкретные предложения по адаптации организационной культуры к целям, задачам и условиям работы организации.

Руководитель практики от Института

должность, ученая степень, ученое звание

«__» _____ 202__ г.

Подпись

И.О. Фамилия

Задание принято к исполнению

«__» _____ 202__ г.

подпись

И.О. Фамилия обучающегося

ОТЧЕТ о прохождении учебной практики

обучающимся группы _____

(код и номер учебной группы)

(фамилия, имя, отчество обучающегося)

Место прохождения практики:

*Образовательная автономная некоммерческая организация
высшего образования «Московский технологический институт»*

(полное наименование организации)

Руководитель учебной практики от Института:

(фамилия, имя, отчество)

1. Индивидуальный план учебной практики

Индивидуальный план учебной практики составляется обучающимся на основании полученного задания на учебную практику в течение организационного этапа практики (до фактического начала выполнения работ) с указанием запланированных сроков выполнения этапов работ.

Отметка о выполнении (слово «Выполнено» и подпись обучающегося) удостоверяет выполнение обучающимся каждого этапа учебной практики в указанное время. В случае обоснованного переноса выполнения этапа на другую дату, делается соответствующая запись («Выполнение данного этапа перенесено на... в связи с...»).

Таблица индивидуального плана-дневника заполняется шрифтом Times New Roman, размер 12, оформление – обычное, межстрочный интервал – одинарный, отступ первой строки абзаца – нет.

№ п/п	Содержание этапов работ, в соответствии с индивидуальным заданием на практику	Дата выполнения этапов работ	Отметка о выполнении

« » _____ 202__ г.

Обучающийся _____

(подпись)

(фамилия и инициалы)

2. Дневник практики

Дата	Краткое содержание работы, выполненное студентом, в соответствии с индивидуальным заданием	Отметка руководителя практики от организации

[illegible]

3. Краткий отчет по практике

(краткая характеристика проделанной студентом работы, краткие выводы по результатам практики)

Я, **ФИО**, проходил учебную практику (Ознакомительная практика / Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности) на базе ООО МЦ "Академия Здоровья" с **06.05.2023** по **03.06.2023**.

В процессе прохождения учебной практики, были приобретены необходимые практические умения и навыки работы, путём непосредственного участия в деятельности организации.

Цель учебной практики - расширение представлений обучающихся об избранном им направлении обучения, закрепление и углубление теоретической подготовки обучающегося и приобретение им практических навыков достигнута.

Во время прохождения практики, были выполнены все задачи, которые были поставлены:

1. провести анализ организационной структуры исследуемой организации, профессиональных стандартов и должностных инструкций;
2. провести анализ системы планирования деятельности исследуемой организации;
3. провести анализ системы мотивации и стимулирования труда в исследуемой организации;
4. провести анализ системы контроля исследуемой организации;
5. провести анализ организационной культуры исследуемой организации;
6. сделать основные выводы и дать заключение по результату пройденной учебной практики.

В ходе прохождения учебной практики проведён анализ организационной структуры ООО МЦ "Академия Здоровья", а также изучены и проанализированы профессиональные стандарты и должностные инструкции управленцев ООО МЦ "Академия Здоровья"

Было выявлено, что к управляющему воздействию на процесс управления ООО МЦ "Академия Здоровья" относят: Устав компании,

приказы, распоряжения руководства по планированию, планы более высокого уровня, требования стандартов в области менеджмента качества, требования нормативных документов налогового, бухгалтерского законодательства и другие нормативно-правовые документы.

Проведён анализ системы планирования деятельности ООО МЦ "Академия Здоровья" в результате чего был сделан вывод, что качественный процесс планирования всех процессов и видов деятельности компании создаёт необходимые предпосылки для эффективной работы ООО МЦ "Академия Здоровья", позволяет устанавливать и уточнять цели его развития, создаёт предпосылки для повышения качества продаж и производства, достижения компании высоких показателей в отечественных и зарубежных рейтингах.

В ходе проведения анализа системы мотивации и стимулирования труда в ООО МЦ "Академия Здоровья" были выведены два вида мотивации: внутренняя мотивация, определяющая содержание и значимость работы, и внешняя мотивация, охарактеризованная тремя составляющими: административной, экономической, статусной.

Основной целью внутреннего контроля ООО МЦ "Академия Здоровья" является не только подтверждение достоверности бухгалтерского учета и отчетности, соблюдение действующего законодательства РФ, но и осуществление деятельности наиболее эффективным и результативным способом, формирование своевременной и надежной информации для реализации стратегии и тактики руководства компании.

Организационная культура ООО МЦ "Академия Здоровья" как особый образ действий и поведения, основанный на признаваемых всеми его членами нормах, ценностях, идеалах, традициях и обычаях, выступает в качестве главного механизма эффективного управления и раскрытия потенциала сотрудников.

Основными элементами организационной культуры ООО МЦ "Академия Здоровья" являются: миссия компании; цели, ценности и нормы;

образцы поведения; традиции, ритуалы, обычаи, а также имидж компании, манера его сотрудников одеваться и язык, которым они пользуются.

Все перечисленные элементы организационной культуры тесно взаимосвязаны и представляют целостную систему.

Учебная практика позволила закрепить и углубить теоретические знания полученных при изучении курсов: «Экономика организации», «Экономический анализ», «Экономика труда», «Бухгалтерский учет», «Организация производства на предприятии», развитие компетенций, сформировавшихся при изучении вышеперечисленных курсов, а также первичное формирование универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций.

В процессе прохождения практики были сформированы компетенции:

ОПК-1 - готовность создавать социальную значимость своей будущей профессии, обладать мотивацией к осуществлению профессиональной деятельности.

ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и статистический анализ данных, необходимых для решения поставленных экономических задач

ОПК-3. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.

УК-1: Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач.

УК-1.2. Применяет логические формы и процедуры, способен к рефлексии по поводу собственной и чужой мыслительной деятельности.

Данная учебная практика является хорошим практическим опытом для дальнейшей самостоятельной деятельности. За время пройденной практики удалось ознакомиться с новыми интересными фактами. Закреплены свои теоретические знания, подробное ознакомление со своей профессией.

По итогу началось формирование готовности к проектированию индивидуальной траектории профессионального саморазвития и

Отчёт по практике под ключ!

praktiki.online

+7 (499) 322-75-05

3227505@mail.ru

самореализации с целью максимально эффективного использования личного творческого потенциала.

Таким образом, прохождение учебной (ознакомительной) практики позволило сформировать готовность к решению различных профессиональных задач с учётом социальной и этической ответственности за последствия своих решений и действий.

Дата: «__»_____ 202_ г.

(Подпись, инициалы обучающегося)

Отчёт по практике под ключ!
praktiki.online
+7 (499) 322-75-05
3227505@mail.ru

Введение

Учебная практика (Ознакомительная практика / Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе

первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности) является обязательной частью основной образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент

Вид практики: учебная практика.

Тип практики: Ознакомительная практика / Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности.

Способ проведения практики: стационарная или выездная.

Форма проведения практики: дискретно.

Целью практики является расширение представлений об избранном направлении обучения, закрепление и углубление теоретической подготовки и приобретение практических навыков.

Задачи учебной практики:

- закрепление и углубление теоретических знаний с позиции практического применения в логистических и торговых организациях;
- изучение специфики организационно-правовых форм организаций (предприятий), исследование системы управления организацией (предприятием) внешней и внутренней среды организации;
- ознакомление с функциями и методами управления, стилями управления организацией (предприятием);
- выработка рационального применения полученных теоретических знаний на практике

Место прохождения практики: ООО МЦ "Академия Здоровья".

1. Общее описание ООО МЦ "Академия Здоровья"

«Академия Здоровья» — это крупный реабилитационно-

диагностический и лечебный медицинский центр.

Юридический адрес: 153038, Ивановская область, город Иваново, пр-кт Текстильщиков, д.32а, оф.2

ОГРН 1113702037107 от 8 декабря 2011 г.

ИНН/КПП 3702662057/370201001

Дата регистрации: 08.12.2011

Основной вид деятельности по ОКВЭД: 86 Деятельность в области здравоохранения

Дополнительные виды деятельности:

- 46.46 Торговля оптовая фармацевтической продукцией;
- 47.73 Торговля розничная лекарственными средствами в специализированных магазинах (аптеках);

- 47.74 Торговля розничная изделиями, применяемыми в медицинских целях, ортопедическими изделиями в специализированных магазинах;

- 47.75 Торговля розничная косметическими и товарами личной гигиены в специализированных магазинах

История и миссия

В сфере оказания медицинских услуг клиника появилась в сентябре 2012 года. Основным вектором развития было выбрано создание многопрофильного центра с возможностью успешно осуществлять не только диагностику и лечение, но и помощь в реабилитации. При этом ключевым моментом стало формирование высокого уровня сервиса и доверия со стороны пациентов.

Преимущества

“Академия Здоровья” является единственной клиникой в городе, имеющей аппарат скрининговой диагностики для проведения полного обследования сердечно-сосудистой системы.

Комплексное развитие, внедрение новейших технологий в методы

диагностики, развитая система контроля качества и строго соблюдение установленных стандартов — вот те отличительные преимущества, позволяющие нам предоставлять широкий спектр услуг, включающих в себя несколько десяткой наименований. Наиболее заметными направлениями являются: УЗИ-диагностика, физиотерапия и массаж. С полным спектром вы можете ознакомиться в соответствующем разделе нашего сайта.

Принципы работы:

- Открытость и семейный подход: мы оказываем помощь людям любых возрастов;
- Использование передовых технологий: мы внимательно следим за всеми актуальными тенденциями и успешно их используем;

- Преследование одной цели: мы все работаем на достижение высокого уровня оказания услуг и повышение здоровья и комфорта наших пациентов.

Макросреду предприятия анализируется с помощью PEST-анализа.

PEST-анализа - выявление и оценка влияния важнейших факторов макросреды на результаты текущей и будущей деятельности предприятия. При этом устанавливаются события, не подконтрольные предприятию, но влияющие на результаты хозяйствования.

Мониторинг изменений макросреды ООО МЦ "Академия Здоровья":

1. Политико-правовые факторы:
 - 1) Экологические проблемы;
 - 2) Влияние государства на медицинскую отрасль;
 - 3) Изменение в налоговом законодательстве;
 - 4) Государственное регулирование конкуренции в отрасли.
2. Экономические факторы:
 - 1) Экономическое состояние страны в целом;
 - 2) Налоговая политика и темпы инфляции;
 - 3) Повышение уровня конкуренции;

- 4) Платежеспособный спрос постоянных потребителей;
- 5) Основные внешние издержки организации, в том числе: затраты на энергоносители, затраты на транспортировку.

3. Социально-культурные факторы:

- 1) Изменение структуры доходов;
- 2) Изменение структуры расходов;
- 3) Потребительские предпочтения к продукции;
- 4) Покупательная способность населения.

4. Технологические факторы:

- 1) Технологические изменения, имеющие существенное значение для организации;
- 2) Появление и развитие новых технологий в производстве.

Отчёт по практике под ключ!

Стратегические задачи ООО МЦ "Академия Здоровья" направлены на развитие конкурентоспособной отрасли, основанной на компетенциях и ориентированной на обеспечение комфорта и безопасности жизнедеятельности граждан.

praktiki.online
+7 (499) 322-75-05
3227505@mail.ru

2. Анализ и описание организационной структуры управления ООО МЦ "Академия Здоровья"

Основными социально-экономическими задачами деятельности ООО МЦ "Академия Здоровья" являются:

- первичная медико-санитарная помощь, в том числе первичная доврачебная, первичная врачебная и первичная специализированная;
- специализированная, в том числе высокотехнологичная, медицинская помощь;
- оказание первичной медико-санитарной помощи в неотложной форме;
- прием врачей-специалистов при оказании первичной специализированной медико-санитарной помощи;
- проведение диагностических инструментальных и лабораторных исследований при оказании первичной медико-санитарной помощи;
- проведение компьютерной томографии, магнитно-резонансной томографии и ангиографии при оказании первичной медико-санитарной помощи;
- оказание специализированной медицинской помощи в стационарных условиях;
- осмотр на дому при наличии показаний врачами – специалистами.

Организационная структура ООО МЦ "Академия Здоровья" представлена на рисунке 1.



Рисунок 1. Организационная структура ООО МЦ "Академия Здоровья"

ООО МЦ "Академия Здоровья" имеет линейно-функциональную структуру персонала.

Во главе всего персонала и ООО МЦ "Академия Здоровья" в целом стоит главный врач. У него в подчинении находятся заместители главврача по медицинской и организационной части, заведующие различными отделениями, у заведующих отделениями в подчинении находятся врачи, медицинские сёстры и санитарки данного отделения.

Таким образом, организационная структура персонала ООО МЦ "Академия Здоровья" основана на соблюдении единоначалия, линейного построения отделений и распределения функций управления между ними

В состав руководства так же входят: заместитель главного врача по лечебной части, по организационно-методической работе, заместитель главврача, заместитель главврача по экономике, заместитель главврача по кадрам, главный бухгалтер, заместитель главного врача по техническому обслуживанию.

Врачи подразделяются на врачей широкого профиля (хирург, терапевт, акушер-гинеколог, педиатр) и врачей узких специальностей (стоматолог, отоларинголог, офтальмолог, кардиолог, инфекционист, дерматовенеролог, невропатолог, рентгенолог, психиатр, анестезиолог и пр.).

В подчинении специалистов находятся средний и младший медицинский персонал, выполняющий соответствующую их функциональным обязанностям работу.

В настоящее время в широкое распространение получают технологии проведения телемедицинских консультаций врачами различного профиля.

Решая основные социально-экономические задачи и выполняя обязанности по управлению медицинским учреждением стационарного типа, главный врач обеспечивает руководство учреждением в соответствии с действующим законодательством:

- представляет интересы больницы в государственных, судебных и

арбитражных органах;

- организует работу коллектива;
- отвечает за организацию производственной, административно-хозяйственной и финансовой деятельности;
- осуществляет анализ деятельности учреждения на основе оценки показателей его работы и принимает необходимые по улучшению форм и методов работы;
- контролирует выполнение требований, установленных правилами и нормами внутреннего распорядка, выполнение технической безопасности и охраны труда, технической эксплуатации приборов и оборудования;
- утверждает штатное расписание;
- издает приказы, дает указания, обязательные для работников.

Подразделения и работники медицинского стационара

Все подразделения и работники медицинского стационара выполняют комплексную организационно-управленческую функцию. При этом различают техническую, экономическую, производственную, хозяйственных внешних связей и социальную подсистему управления.

Таким образом, функция управления деятельностью учреждения реализуется подразделениями и отдельными работниками, которые при этом вступают в экономические, организационные, социальные, психологические отношения друг с другом. Многообразие функциональных связей и возможных способов их распределения между подразделениями и работниками определяет разнообразие возможных видов организационных структур управления.

В структуре ООО МЦ "Академия Здоровья" можно выделить такие подразделения как: общепольничное; поликлиника; стационар; вспомогательное; бухгалтерия; архивно-хозяйственное (АХО).

Линейно-функциональная структура управления является наиболее адекватной в такой отрасли, как здравоохранение. Благодаря ней, работа поставлена четко и качественно.

Социально-экономические функции основных руководителей:

Главный врач (менеджер, директор):

- организует всю работу учреждения;
- несет полную ответственность за его состояние и состояние трудового коллектива;
- представляет учреждение во всех учреждениях и организациях;
- издает приказы по учреждению в соответствии с трудовым законодательством, принимает и увольняет работников;
- принимает меры поощрения и налагает взыскания на работников учреждения;
- открывает в банках счета учреждения.

Заместители главного врача:

- оперативно подчиняются главному врачу;
- осуществляют руководство эксплуатационной деятельностью;
- организует обучение медперсонала с целью повышения их квалификации.

Главный бухгалтер:

- осуществляет учет средств учреждения и хозяйственных операций с материальными и денежными ресурсами;
- устанавливает результаты хозяйственной финансовой деятельности учреждения;
- разрабатывает штатное расписание;
- составляет годовые, квартальные и месячные планы по труду и заработной плате и осуществляет контроль за их выполнением;
- разрабатывает мероприятия по их производительности труда, внедрению прогрессивных систем заработной платы.

Экономист:

- возглавляет подготовку проектов перспективных и годовых планов;
- обеспечивает доведение утвержденных планов до структурных

подразделений;

- обеспечивает проведение экономического анализа всех видов деятельности учреждения и своевременную разработку мероприятия по эффективному использованию материальных, трудовых и финансовых ресурсов, ускорению роста производительности труда, снижению себестоимости продукции, повышению рентабельности производства, увеличению финансовой отдачи и прибыли, устранению потерь и нерациональных расходов.

Руководитель отдела статистики и страховой медицины:

— организует работу отдела;

— участвует в лицензировании больницы;

— анализирует работу всех отделений больницы, составляет аналитические справки;

— ведение взаиморасчетов с Территориальным фондом ОМС и страховыми компаниями;

— организация ведения статистического учета и отчетности.

3. Оценка профессиональных компетенций топ-менеджеров и руководителей основных подразделений ООО МЦ "Академия Здоровья"

Уровень управления в организации меняется в зависимости от должности и ответственности менеджера.

ООО МЦ "Академия Здоровья" имеет следующие уровни управления:

1. Старший уровень управления (топ-менеджмент):

- Стратегическое мышление: способность определить миссию, цели и стратегию компании, а также разрабатывать долгосрочные планы и прогнозы.

- Лидерство: способность вдохновлять и мотивировать сотрудников, создавать сплоченную команду, принимать трудные решения и руководить изменениями.

- Аналитические навыки: способность анализировать внешнюю и внутреннюю среду компании, выявлять тренды, предлагать улучшения и оптимизировать бизнес-процессы.

- Коммуникационные навыки: умение эффективно общаться с коллегами, партнерами, клиентами и другими заинтересованными сторонами, представлять компанию на публичных мероприятиях.

2. Средний уровень управления:

- Планирование и организация: способность разрабатывать годовые и квартальные бизнес-планы, устанавливать цели и ресурсы для их достижения, управлять проектами и распределять задачи между подчиненными.

- Кадровый менеджмент: умение нанимать, развивать и мотивировать сотрудников, проводить оценку и управление производительностью, решать конфликты и проблемы в коллективе.

- Финансовый менеджмент: знание основ бухгалтерии и финансового учета, способность анализировать финансовые отчеты, определять бюджеты и контролировать финансовые показатели.

3. Низший (операционный) уровень управления:

- Руководство производственными процессами: способность планировать, координировать и контролировать выполнение производственных операций, обеспечивая эффективное использование ресурсов и соблюдение стандартов качества.

- Навыки командной работы: умение работать в команде, эффективно общаться с коллегами, координировать деятельность разных отделов и служб.

- Проблемное мышление: способность быстро анализировать и решать возникающие проблемы в рамках своей компетенции, принимать оперативные решения и контролировать их реализацию.

Это только общие компетенции, которые потребуются менеджерам в

Отчёт по практике под ключ!

praktiki.online

+7 (499) 322-75-05

3227505@mail.ru

организации ООО МЦ "Академия Здоровья". Конкретные требования могут различаться в зависимости от специфики деятельности компании, ее целей и задач.

Отчёт по практике под ключ!
praktiki.online

+7 (499) 322-75-05

4. Анализ системы планирования деятельности ООО МЦ "Академия
Здоровья"

3227505@mail.ru

Основа эффективной системы управления - качественное планирование. Качественное планирование в ООО МЦ "Академия Здоровья" – это результативный и эффективный процесс выработки и принятия управленческих решений, позволяющий обеспечить эффективное функционирование и развитие компании в настоящем и в будущем.

Процесс планирования в компании определяет разработку комплекса мероприятий, интегрированных в менеджмент качества, устанавливающих последовательность достижения конкретных целей с учетом возможностей наиболее результативного использования ресурсов вуза.

Эффективность планирования и уменьшение возможности отрицательных результатов планирования во многом зависят от того, какими

принципами (руководящими правилами) руководствуются при формировании, обосновании, составлении и организации разработки плановых мероприятий и документов.

К управляющему воздействию на процесс относятся Устав организации, приказы, распоряжения руководства по планированию, планы более высокого уровня, требования стандартов в области менеджмента качества, требования нормативных документов налогового, бухгалтерского законодательства и другие нормативно-правовые документы.

На качество процесса планирования оказывает влияние утвержденный компанией механизм планирования, включающий совокупность средств воздействия, которые обеспечивают управление, реализацию стратегии - это выбор целей, определение ресурсов, организация подпроцессов, контроль исполнения, координация работ, мониторинг и измерение, оценка, анализ, корректировка задач, мотивация персонала, оплата труда и т.д.

Необходимым условием эффективности процесса планирования является содержательный анализ его результатов и наличие обратной связи, сигнализирующей о достигнутом результате, обратное воздействие результатов процесса на его протекание - это одна из обязательных составляющих управленческой деятельности. На основании полученной информации по итогам анализа информации о ходе процесса и обратной связи между взаимосвязанными и взаимодействующими элементами процесса планирования корректируются управляющие на него воздействия.

Целеполагание - первичная фаза управления, выработки и принятия управленческих решений, заключающаяся в постановке генеральной цели и совокупности целей (дерева целей) в соответствии с сущностью и характером решаемых проблем, назначением (миссией) системы, стратегическими установками.

Управленческие решения, принимаемые представителем высшего руководства по качеству, должны отвечать, в первую очередь, целевой направленности. При этом любое решение связано с определенным риском.

На основе оценивания риска на этапе планирования предпринимаются действия, направленные либо на избежание негативных ситуаций, либо на минимизацию последствий таких ситуаций. На основе возникающих проблем формулируется основная цель, в ходе анализа подходов к достижению поставленной цели она расчленяется на подцели. Подцели «привязывают» к исполнителям, объектам приложения усилий и, таким образом, трансформируют в совокупность задач, для решения которых составляются соответствующие программы и планы.

Таким образом, управленческое решение на этапе планирования превращается в программы развития, в систему частных целей, планов, задач и критериев их выполнения. После всего этого начинается процесс практической реализации принятого и доведенного до исполнителей решения. Когда решение уже выполнено, руководитель проекта оценивает полезность, результативность и фактическую эффективность запланированных мероприятий, реализующих управленческое решение.

Результатом оценки фактической эффективности запланированных мероприятий могут быть следующие выводы:

- проблема устранена полностью и ее разрешение не вызвало каких-либо видимых отрицательных последствий;
- проблема устранена частично, но также не наблюдается отрицательных последствий;
- проблема устранена частично и при ее разрешении возникли некоторые новые затруднения;
- проблема не устранена, а реализация решения по ее устранению вызвала возникновение новых значительных проблем.

Качественный процесс планирования всех процессов и видов деятельности ООО МЦ "Академия Здоровья" создаст необходимые предпосылки для эффективной работы компании, позволит устанавливать и уточнять цели её развития, создавать предпосылки для повышения качества

предоставления услуг, достижения высоких показателей в отечественных и зарубежных рейтингах. Качество работы сотрудников зависит от соответствия результатов работы вознаграждению. Деятельность сотрудника – это производственный труд, относящийся к области продаж и производства.

Таким образом, в системе продаж ценность человеческого фактора очень высока в связи с многогранностью труда (видов профессиональной деятельности) основных работников, оказывающих влияние на обширный сегмент общества и размер человеческого капитала. Структурно заработная плата состоит из базового оклада (с учетом коэффициентов), компенсационных и стимулирующих выплат (последние начисляются сотруднику только в случае его эффективной работы). Критерии эффективности, как правило, определяются работодателем и зачастую такая оценка является субъективной и спорной.

Так, в связи с большой нагрузкой возникает проблема перераспределения времени между содержательной работой и работой на показатели, что негативно может сказаться на качестве основной деятельности. Одной из мер по созданию стимулов для работы сотрудников ООО МЦ "Академия Здоровья" стал перевод работников на «эффективный контракт», фактически ставший продолжением развития систем стимулирования.

Целью перехода являлось сохранение кадрового потенциала, повышение престижности и привлекательности профессий. При переходе на эффективный контракт сотрудникам гарантированно получают только базовую часть оклада, стимулирующие выплаты же будут начисляться при соответствии работы принятым в компании показателям эффективности труда.

Отчёт по практике под ключ!
praktiki.online
+7 (499) 322-75-05

5. Анализ системы мотивации и стимулирования труда в ООО МЦ
"Академия Здоровья"

В соответствии со ст. 129 ТК РФ, компания самостоятельно определяет вид, системы оплаты труда, окладов, премий, иных поощрительных выплат, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями персонала, и фиксирует их в коллективных договорах, иных локальных нормативных актах. Оплата труда в ООО МЦ "Академия Здоровья" производится за фактически отработанное время либо за фактически выполненный объем в зависимости от его личного трудового вклада и качества. Организация оплаты труда регламентируется Коллективным договором, Типовым положением по оплате труда, Положением о премировании работников, должностными инструкциями и т.д.

Оплата труда работников производится на основе должностных инструкций, в которых предписаны функциональные обязанности для каждого работника. Положение об оплате труда представляет собой один из локальных актов, который утверждается руководителем организации. Основная цель данного акта - описать применяемые в данной организации механизмы оплаты труда. Персонал является движущей силой всей деятельности в компании. Он характеризуется рядом качественных и количественных параметров, среди которых наиболее важным является уровень квалификации работника. Поэтому повышение квалификации сотрудников занимает в настоящее время важнейшее место в любой организации для достижения целей. Сейчас в ООО МЦ "Академия Здоровья" очень актуальна проблема повышения квалификации кадров, так как эффективность деятельности организации и уровень достижения ее целей зависят от уровня квалификации персонала.

Знания, навыки, умения персонала компании становятся стратегическим ресурсом все более важным по сравнению с производительным и финансовым капиталом. В нынешних условиях быстрого устаревания навыков профессионализма способность персонала в периодически повышать свою квалификацию является важнейшей составляющей успеха.

Классификация видов стимулирования ООО МЦ "Академия Здоровья" может быть представлена в виде двух групп:

Материальное стимулирование – денежное (заработная плата, премии, надбавки, доплаты, компенсации) и неденежное (дополняющие условия труда, социальные, имиджевые, индивидуальные).

Нематериальное стимулирование – социальное (повышение качества трудовой жизни, управление карьерой), моральное (систематическое информирование персонала, организация корпоративных мероприятий, официальное признание заслуг, регулирование взаимоотношений в коллективе), творческое (вовлечение персонала в процесс управления,

организация трудовых соревнований) и стимулирование свободным временем (предоставление дополнительного времени отдыха, установление гибких режимов рабочего времени, применение гибких форм занятости).

Заработная плата в ООО МЦ "Академия Здоровья" характеризуется вознаграждением за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. Премии нужны для стимулирования качественного выполнения и перевыполнения поставленных планов.

В ООО МЦ "Академия Здоровья" реализация этой задачи осуществляется посредством рейтинговой системы, когда в заполняемом перед началом нового года перечне показателей оценивается их выполнение в предшествующем году.

В целом через премирование проявляется экономическая взаимосвязь между ростом результативности (доходы ООО МЦ "Академия Здоровья") и ростом заработной платы. Премии могут носить систематический или разовый характер. Поощрительные премии могут не зависеть от результатов работы (выплачиваются к праздникам).

Внутренняя мотивация в ООО МЦ "Академия Здоровья" определяется содержанием и значимостью работ. Сам по себе интерес персонала к этой разновидности мотивации является сильнейшим побудителем к активности, добросовестному и продуктивному труду. Существенным внутренним мотивом к труду является и значимость работы для развития определенных качеств человека, полезность данного вида деятельности для общества, соответствие этой деятельности убеждениям человека.

Внешняя мотивация в ООО МЦ "Академия Здоровья" может быть характеризована тремя составляющими: административной, экономической, статусной. Административная означает выполнение работ по команде, принуждению, с соответствующими санкциями за нарушение установленных норм. Экономическая – осуществляется через экономические стимулы (зарплата и пр.). Статусная мотивация основана на изменении положения

работника в организации (часто связано с повышением по иерархической лестнице).

Отчёт по практике под ключ!

praktiki.online

+7 (499) 322-75-05

6. Анализ системы контроля ООО МЦ "Академия Здоровья"

При взаимодействии отдела управления бухгалтерского и налогового учета с отделом внутреннего контроля проводится проверка документов подтверждающих соблюдение требований бюджетного и налогового законодательства, достоверности составления бухгалтерской отчетности, расчетов с контрагентами.

При взаимодействии отдела внутреннего контроля с юридическим отделом проверяется информация по выявленным фактам недостач, растрат, хищений, просроченной дебиторской задолженности, взысканий с контрагентов.

При взаимодействии отдела внутреннего контроля с планово-финансовым отделом - проверяется информация по выполнению плановых заданий, обоснованности стоимости образовательных услуг, информация

анализа финансового состояния и эффективности использования материальных и финансовых ресурсов.

При взаимодействии отдела внутреннего контроля с экономическим отделом - проверяется эффективность заключенных сделок и хозяйственных договоров, достоверность заполнения бланков учета и отчетности.

При взаимодействии отдела внутреннего контроля управление документационного обеспечения - проверяется информация по организации контроля исполнения документов в ООО МЦ "Академия Здоровья", проводится анализ выполнения поручений с составлением краткой или полной аналитической справки о ходе выполнения поручений.

Четкая система внутреннего контроля дает достоверную оценку соответствия перспективным целям и задачам компании; представляет собой эффективный инструмент управления на долгосрочную перспективу и осуществляет информационное обеспечение всех видов деятельности компании, собранную по средствам бухгалтерского, налогового учета и финансовой отчетности.

Система внутреннего контроля в ООО МЦ "Академия Здоровья" спланирована и осуществляется в строгом выполнении следующих требований:

1. соблюдение требований бюджетного законодательства;
2. четкое соблюдение финансовой дисциплины;
3. эффективное использование материальных, трудовых и финансовых ресурсов в соответствии с утвержденными нормами и нормативами;
4. целесообразность финансово-хозяйственных операций;
5. достоверное составление бухгалтерской отчетности;
6. обеспечение сохранности имущества и контроль за исполнением обязательств;
7. установление соответствия проводимых финансовых операций в части финансово-хозяйственной деятельности и их отражения в

бухгалтерском учете и отчетности требованиям нормативных правовых актов;

8. анализ системы внутреннего контроля, позволяющий выявить существенные аспекты, влияющие на ее эффективность.

Таким образом, основной целью внутреннего контроля в ООО МЦ "Академия Здоровья", является не только подтверждение достоверности бухгалтерского учета и отчетности компании, соблюдение действующего законодательства РФ, но и осуществление деятельности наиболее эффективным и результативным способом, формирование своевременной и надежной информации для реализации стратегии и тактики руководства ООО МЦ "Академия Здоровья".

Отчёт по практике под ключ!

praktiki.online

7. Анализ организационной культуры ООО МЦ "Академия Здоровья"

Организационная культура ООО МЦ "Академия Здоровья" как особый образ действий и поведения, основанный на признаемых всеми его членами нормах, ценностях, идеалах, традициях и обычаях, выступает в качестве главного механизма эффективного управления и раскрытия потенциала сотрудников.

Основными элементами организационной культуры ООО МЦ "Академия Здоровья" являются: миссия компании; цели, ценности и нормы; образцы поведения; традиции, ритуалы, обычаи, а также имидж компании, манера его сотрудников одеваться и язык, которым они пользуются.

Все перечисленные элементы организационной культуры тесно взаимосвязаны и представляют целостную систему.

Так, сформировавшиеся нормы существуют неофициально в виде образцов поведения, практикуемых в компании, а также находят свое

официальное выражение в кодексе компании, где отражены правила поведения сотрудников.

Выработанные образцы поведения формируют традиции, ритуалы, обычаи, производными от которых являются такие элементы культуры как имидж, язык и манера одеваться.

Соответственно, в качестве особенностей организационной культуры ООО МЦ "Академия Здоровья" можно выделить:

1. особую цель и смысл существования как организации, которые заключаются главным образом в укреплении интеллектуального, культурного, социального и научно-технического потенциала общества;
2. особую систему управления, являясь сложной социальной и хозяйственной структурой;
3. специфичную социальную структуру.

Профиль организационной культуры по К. Камерону, построенные для ООО МЦ "Академия Здоровья" показали, что характерен бюрократический тип организационной культуры, особое внимание уделяется вопросам поддержания стабильности отношений и контроля за деятельностью сотрудников.

При этом внутренний контроль и иерархия лежат в основе интеграции. Основными критериями успеха в организации признаются рентабельность, своевременность, устойчивость функционирования и рационализация производственных, коммерческих процессов и процессов управления.

Данная культура направлена на создание условий для эффективного контроля и измерения процессов, рационального принятия управленческих решений.

Основными критериями успеха в организации признаются рентабельность, своевременность, устойчивость функционирования и рационализация производственных, коммерческих процессов и процессов управления.

Бюрократический тип организационной культуры направлен на

создание условий для эффективного контроля и измерения процессов, рационального принятия управленческих решений.

Основными критериями успеха в организации признаются рентабельность, своевременность, устойчивость функционирования и рационализация производственных, коммерческих процессов и процессов управления.

Данный тип организационной культуры направлен на создание условий для эффективного контроля и измерения процессов, рационального принятия управленческих решений.

Отчёт по практике под ключ!

praktiki.online

Заключение

В ходе учебной практики, были приобретены необходимые практические умения и навыки работы, которые понадобятся мне в дальнейшей деятельности. Навыки и умения, приобретенные мной путем непосредственного участия в деятельности организации.

По окончании практики была достигнута главная цель-расширение представлений обучающихся об избранном им направлении обучения, закрепление и углубление теоретической подготовки обучающегося и приобретение им практических навыков.

Во время прохождения практики был проведен анализ организационной структуры ООО МЦ "Академия Здоровья", а также проведен анализ профессиональных стандартов и должностных инструкций сотрудников компании.

Проведен анализ системы планирования деятельности ООО МЦ "Академия Здоровья".

Проведён анализ системы мотивации и стимулирования труда сотрудников ООО МЦ "Академия Здоровья".

Подробно изучен и проведён анализ системы контроля ООО МЦ "Академия Здоровья", а также анализ организационной культуры.

Всё вышеперечисленное позволило сделать основные выводы и дать заключение по результату пройденной учебной практики.

Данная практика является хорошим практическим опытом для дальнейшей самостоятельной деятельности. Считаю, прохождение учебной практики успешным. Полученные практические навыки пригодятся мне в будущей работе по специальности. Все поставленные задачи были успешно выполнены.

Список использованных источников

1. Абчук, В. А. Менеджмент в 2 ч. Часть 1 : учебник и практикум для вузов / В. А. Абчук, С. Ю. Трапезин, В. В. Тимченко. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 239 с.

2. Антонова, И.И. Всеобщее управление качеством. Декларованные основы всеобщего менеджмента качества / И.И. Антонова, В.А. Смирнов, С.А. Антонов. — М.: Русайнс, 2017. — 16 с.

3. Афанасьев, В.А. Техническое регулирование и управление качеством / В.А. Афанасьев, В.А. Лебедев, В.П. Монахова и др. — М.: КД Либроком, 2017. — 256

4. Басовский, Л.Е. Управление качеством: Уч. / Л.Е. Басовский, В.Б. Протасьев и др. — М.: Инфра-М, 2017. — 542 с.

5. Быстров, О.Ф. Теория менеджмента. Монография. / О.Ф. Быстров, Д.Э. Тарасов — Москва: Русайнс, 2020. — 182 с.

6. Виханский, О. С. Менеджмент : учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. — 6-е изд., перераб. и доп. — Москва : Магистр : ИНФРА-М, 2021. — 656 с.

7. Герасимов, Б.И. Управление качеством: самооценка: Учебное пособие /

Б.И. Герасимов, Е.Б. Герасимова, А.Ю. Сизикин. — М.: Форум, 2018. — 288 с.

8. Герчикова И.Н. Менеджмент. — М.: ЮНИТИ, 2009. — 356 с.

9. Иванова, Т. Ю. Теория менеджмента. Синергетический менеджмент : учебник для вузов / Т. Ю. Иванова, Э. М. Коротков, В. И. Приходько. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 331 с.

10. Кисляков, Г. В. Менеджмент: основные термины и понятия : словарь / Г.В. Кисляков, Н.А. Кислякова. — 2-е изд. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 176 с.

11. Коргова, М. А. Менеджмент. Управление организацией : учебное пособие для среднего профессионального образования / М. А. Коргова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 197 с.

12. Коротун, С. Н. Менеджмент: основные технологии : учебное пособие для бакалавров / О. Н. Коротун, И. С. Кошель, В. В. Мазур. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2020. — 103 с.

13. Куприянов, Ю. В. Бизнес-системы. Основы теории управления : учебное пособие для вузов / Ю. В. Куприянов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 217 с.

14. Менеджмент: организационное поведение : учебник и практикум для среднего профессионального образования / Г. Р. Латфуллин [и др.] ; под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 301 с.

15. Трофимова, Л. А. Менеджмент. Методы принятия управленческих решений : учебник и практикум для среднего профессионального образования / Л. А. Трофимова, В. В. Трофимов. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 335 с.

16. Хейг, П. Управленческие концепции и бизнес-модели: полное руководство / Пол Хейг ; пер. с англ. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 370 с.

17. Шарапова, Т. В. Основы теории управления : учебное пособие

Отчёт по практике под ключ!
praktiki.online
+7 (499) 322-75-05
3227505@mail.ru

Отчёт по практике под ключ!
praktiki.online
+7 (499) 322-75-05
3227505@mail.ru

Отчёт по практике под ключ!

praktiki.online

+7 (499) 322-75-05

3227505@mail.ru

4. Заключение руководителя от Института

Руководитель от Института дает оценку работе обучающегося исходя из анализа отчета о прохождении учебной практики, выставляя балл от 0 до 20 (где 20 указывает на полное соответствие критерию, 0 – полное несоответствие) по каждому критерию. В случае выставления балла ниже пяти, руководителю рекомендуется сделать комментарий.

Итоговый балл представляет собой сумму баллов, выставленных руководителем от Института.

№ п/п	Критерии	Балл (0...20)	Комментарии (при необходимости)
1	Понимание цели и задач задания на учебную практику.		
2	Полнота и качество индивидуального плана и отчетных материалов.		
3	Владение профессиональной терминологией при составлении отчета.		
4	Соответствие требованиям оформления отчетных документов.		
5	Использование источников информации, документов, библиотечного фонда.		
Итоговый балл:			

Особое мнение руководителя от Института (при необходимости):

Обучающийся по итогам учебной практики заслуживает оценку
« _____ ».

« » _____ 202__ г.

Руководитель от Института

(подпись)

И.О. Фамилия