

*Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:*

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/otchet-po-praktike/140818>

**Тип работы:** Отчет по практике

**Предмет:** Менеджмент

Оглавление

Введение 3

1. Общая характеристика организации 5

2. Основные нормативно-правовые документы, регулирующие деятельность организации 5

3. Структура организации и функции подразделений 6

4. Принципы организации документооборота в организации 10

5. Сфера полномочий и должностные инструкции в организации 10

6. Деловая этика 12

7. Система и содержание планирования в организации 15

8. Особенности системы контроля в организации, критерии результативности эффективности деятельности 16

9. Партнерские связи с иными органами государственной власти и местного самоуправления, а также в организациями, предоставляющими публичные услуги 18

Заключение 20

Список литературы 23

Введение

Цель прохождения практики: формирование профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности в сфере принятия профессиональных решений по вопросам организации и управления ОГВ или ОМСУ в целом или их структурных подразделений, либо общественной организации или института гражданского общества, а также закрепление и углубление теоретических знаний, умений и навыков, полученных в учебном процессе, в ходе практической деятельности.

Задачи практики: изучить цели, задачи, структуру, функции организации; ознакомиться с регламентом работы образовательной организации; ознакомиться со способами ведения делопроизводства и документооборота в организации; изучить методы самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов и эффективного взаимодействия с другими исполнителями; изучить систему и содержание планирования в организации; определить особенности системы контроля в организации, критерии результативности эффективности деятельности; выявить партнерские связи с иными органами государственной власти и местного самоуправления, а также в организациями, предоставляющими публичные услуги.

1. Общая характеристика организации

2. Основные нормативно-правовые документы, регулирующие деятельность организации

Школа № 153 (далее - Школа) находится в здании, построенном в 1935 году. Сначала в нём располагался детский дом, который работал в годы блокады Ленинграда, помогая выжить детям в это трудное время. С 1953 года была основана вечерняя школа рабочей молодежи, в которой получали образование в 60-80 годы работники таких предприятий как «Госметр», «Союз», типография им.И.Фёдорова, Карбюраторный завод, прочих предприятий.

Динамика социально-политических изменений требует нового видения и осмысления места и роли школы как социального института в формирующемся обществе, поисков новых форм и методов преподавания и содержания образования.

Концепция школы воспитание широко образованного гражданина России, ориентированного на саморазвитие, способного к творчеству и социальной адаптации.

В школе стабильный, высокопрофессиональный коллектив учителей. Главную задачу педагогический

коллектив видит в развитии индивидуальности ребенка.

### 3. Структура организации и функции подразделений

Организационная структура управления Школой представлена линейно-функциональным типом (рис 1):

Характеристика организационной структуры школы:

1. Распределение задач в школе осуществляется по функциональному принципу, с соблюдением иерархии линейного подчинения.

Решения по оперативной работе осуществляются непосредственно на ответственном уровне управления (директор, завуч, преподаватель и т.п.). Только при необходимости подключается вышестоящий уровень. Однако, стратегические решения принимаются на уровне директора и завуча путем коллегиальных совещаний.

2. Коммуникации между структурными подразделениями осуществляется на основании регламентов взаимодействия: приказами, распоряжениями. Оперативные решения передаются посредством электронной почты и внутреннего чата.

3. Прямой надзор – механизм, согласно которому координацию осуществляет управляющий субъект (директор), отдающий распоряжения и приказы другим сотрудникам. Данный метод используется во всех подразделениях учреждения, в том числе в отделе кадров, бухгалтерии, методическом совете.

4. Стандартизация результатов деятельности. Основу стандартизации составляют плановые показатели, на которые ориентируются в деятельности все сотрудники. К основным плановым показателям относят:

- показатель посещаемости,
- показатель успеваемости,
- показатель привлечения коммерческих средств в виде оплаты за обучение,
- показатель участия в грантах и гос. Заказах.
- прирост количества учеников (актуально для учителей)

5. Стандартизация навыков используется в Школе при разработке должностных инструкций и проведении аттестаций Школы. Формируется определенный перечень базисных требований, на основании которых осуществляется оценка качества работы Школы.

6. Стандартизация норм осуществляется на основании существующих формальных регламентов и неформальной культуры поведения. В Школе стандартизация норм хорошо развита, например, все ключевые процессы регламентированы положениями, расписаниями. Однако ввиду того, что периодически возникают вопросы вне регламентов, то это обуславливает необходимость взаимодействия преподавателей, сотрудников и учеников по разным вопросам.

### 4. Принципы организации документооборота в организации

Документооборот Школы формируется на основе принципов:

- законности,
- системности,
- автоматизированности,
- обеспечения сохранности и защиты коммерческой тайны,
- своевременности,
- клиентоориентированности.

Основу эффективности системы документооборота является электронный документооборот и применение внутрикорпоративной системы CRM – БИТРИКС24.

### 5. Сфера полномочий и должностные инструкции в организации

Децентрализация управления распределена по функциональным подразделениям на уровне среднего уровня управления (основные центры принятия решений). Данное обстоятельство позволяет сотрудникам проявлять инициативу и самостоятельно принимать множество оперативных и тактических решений. Однако, все осознают, что стратегически важные решения должны приниматься на высшем уровне управления.

В Школе децентрализация относится к типу параллельной децентрализации по вертикали (что характерно для подобных учреждений) и регулируется посредством системы контроля над исполнением (преимущественно).

#### 6. Деловая этика

Директор Школы осуществляет генеральное развитие корпоративной культуры. Помимо разработки политики корпоративной культуры, он своим личным примером демонстрирует клиентоориентированный подход, который выражается в следующем:

- постоянные коммуникации с персоналом и учениками,
- постоянная доступность для учеников (указание номера телефона на информационных стендах),
- организация и участие в корпоративных праздниках,
- демонстрация бесконфликтного управления,
- проведение еженедельных совещаний с персоналом для формирования ключевых ценностей.

Для интеграции корпоративной культуры в Школе должен быть сформирован общий язык. Это означает, что руководство, персонал и ученики отеля должны разговаривать на одном языке. Это позволит им лучше понимать друг друга.

Основные аспекты формирования общего языка и развития понимания ценностей корпоративной культуры:

- Персонал
- уважение
- коммуникации
- традиции
- Руководство
- стандарты
- Вежливость
- бесконфликтность
- разговаривать понятным языком
- Гости
- разные средства коммуникаций
- доступность руководства для обращений
- высокая скорость решения проблем.

Общий язык позволит достичь:

- максимального понимания всех процессов,
- улучшить процесс коммуникаций,
- добиться бесконфликтного управления,
- повысить удовлетворенность учеников и их родителей качеством обучения,
- повысить лояльность учеников, их родителей и персонала.

Коммуникационная стратегия продвижения корпоративной культуры выражается в осуществлении взаимодействия со студентами, абитуриентами и другими целевыми аудиториями через официальный сайт, аккаунты в социальных сетях Vkontakte, Facebook, Twitter. Также у школы есть собственный сайт.

Коммуникационная стратегия Школы основывается на двух принципах:

- Коммуникации формируют план развития школы, отражая структурные и идеологические изменения, а не только внешние.
- Коммуникационные проекты носят практический/реальный характер (не замыкаются на кол-ве публикаций).

По результатам мониторинга медиа-ресурсов Школы, а также мнению эксперта на сегодняшний день в институте используются следующие инструменты коммуникаций:

- Полиграфия и сувенирная продукция;
- Официальный сайт;
- Интернет-реклама;
- Event-маркетинг (День открытых дверей, WelcomeDay);
- Работа с детскими садами (по сути прямые продажи);
- Публикации в СМИ.

На протяжении 10 последних лет в организации предпринимаются активные попытки формирования положительной проактивной организационной культуры.

Безусловно, корпоративная культура в организации присутствует и характеризуется ориентацией на

развитие образовательного и научного сообщества, объединение современных управленческих навыков и знаний, укрепление взаимоотношений учеников для достижения общих задач и т.п. Однако, в нормативных документах Школы, корпоративная культура никак не определена.

В качестве основных инструментов формирования корпоративной культуры Филиал использует несколько средств (рис.2):

Рис.2. Средства формирования корпоративной культуры Школы

#### 7. Система и содержание планирования в организации

Функции Деканата и сотрудников отдела регламентируются должностными инструкциями, предусматривающими распределение работ по сложности и квалификации исполнителей, их равномерную загрузку.

Должностные инструкции разрабатываются начальником отдела и по представлению начальника управления и согласованию с Директором, курирующим работу Методического и Ученого совета. Каждый специалист имеет высшее образование и дополнительное управленческое образование по профилю.

#### Заключение

Прохождение практики в данной Школе позволило сформировать представление о процессах организационного и информационного обеспечения деятельности, выявить показатели эффективности и методы воздействия на управленческие процессы, которые направлены на целедостижение. Деятельность современных образовательных учреждений осуществляется в условиях активной конкурентной борьбы и поиске новых возможностей удержания клиентов и привлечения новых. Ввиду этого маркетинговая деятельность школ насыщена различными инструментами и методами, определяющими увеличение ценности предоставляемых продуктов и услуг для потребителя, а также повышающих уровень лояльности клиента к образовательному учреждению и его бренду.

В ходе прохождения практики определена организационная структура ГБОУ «Школа 153» г.Санкт-Петербург, ее тип, связи, особенности дизайна и уровень чувствительности к воздействию различных внешних факторов. На эффективность деятельности Школы и ее организационную структуру оказывают воздействие правовые факторы, рыночные, демографические.

#### Список литературы

1. Виханский О.С. Менеджмент: учебник для учеников ВУЗов, обучающихся по эконом.специальностям и по направлению 521600 Экономика. – Москва: Экономистъ, 2006. – 669 с.
2. Горцевская Е.А. Экономические аспекты формирования организационной культуры предприятий и бизнес-групп. / Е.А. Горцевская // Вестник ЮРГТУ (НПИ)- 2011. № 1- С. 149.
3. Даулинг Г. Репутация фирмы: создание, управление и оценка эффективности: Пер. с англ. М: Консалтинговая группа «ИМИДЖ-Контакт»: ИФРА-М, 2003. XXVI, 368 с.
4. Денисон Д., Хойшберг Р., Лэйн Н., Лиф К. Изменение корпоративной культуры в организациях. – СПб.: Питер, 2013. – 192 с.
5. Заболотная В. О. Организационная культура как психологическое основание повышения эффективности труда // Заболотная В. О. Психологические основы управления персоналом. – К.: Генезис, 2010. – С. 227-241.
6. Кравченко В.А., Никифорова В. Г. Оценка влияния организационной культуры на эффективность и конкурентоспособность предприятия // БИ . 2012. №10. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-vliyaniya-organizatsionnoy-kultury-na-effektivnost-i-konkurentosposobnost-predpriyatiya> (дата обращения: 02.04.2015).
7. Лапыгин Ю. Н. Теория менеджмента: учеб.пособие – М. : Рид Групп, 2011. – 336 с.
8. Лахмоткина Ю. И. Организационная культура как фактор повышения конкурентоспособности российского бизнеса : автореферат дис. ... кандидата социологических наук : 22.00.08 / Лахмоткина Юлия Игоревна; [Место защиты: Юж. федер. ун-т].- Ростов-на-Дону, 2010.- 24 с.
9. Лега, О. Люди работают на идею, а не на меня /О. Лега //Управление персоналом. – 2012. - №15. – С.31-35.

10. Макаренченко М.А., Новиков А.В., Лопатин Бенчмаркинг в системе формирования организационной культуры // Вестник Санкт-Петербургского государственного университета низкотемпературных и пищевых технологий. – 2014. – №2. – С. 23-28
11. Обьедкова Л.В., Соболева С.Ю. Специфика формирования организационной культуры российских компаний // Вестник ВолГУ. Серия 3: Экономика. Экология. 2009. №2. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/spetsifika-formirovaniya-organizatsionnoy-kultury-rossiyskih-kompaniy> (дата обращения: 05.02.2015).
12. Официальный ГБОУ «Школа 153»// <http://school153.spb.ru/about/osnovnye-svedeniya/> (дата обращения: 02.12.2020)
13. Официальный сайт Среднерусского института управления филиала РАНХиГС г.Орел // <http://orel.ranepa.ru/>
14. Питере Т., Уотермен Р. В поисках эффективного управления (опыт лучших компаний): Пер. с англ. М.: Прогресс, 1986. 423 с.
15. Сурмин Ю. П. Теория социальных технологий / Ю. П. Сурмин, Н. В. Туленков. – К.: МАУП, 2004. – 608 с.
16. Спиваковский, В.Е. О взаимосвязи уровня рефлексии групповой (командной) роли с типом организационной культуры / В.Е. Спиваковский // ВМУ. Сер.14. Психология. – 2010. - №1. – С.84-93.
17. Стеклова О. Е. Организационная культура: учебное пособие. – Ульяновск: УлГТУ, 2007. – 127 с.
18. Тихомирова О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка: учебное пособие для учеников вузов / О. Г. Тихомирова. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 151 с.
19. Хэнди Ч. Типы организационных культур [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://corpculture.ru/content/tipologiya-korporativnykh-kultur-ch-khandi-i-osobnosti-kadrovoi-politikidlya>.

*Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:*

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/otchet-po-praktike/140818>