

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/20693>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Управление персоналом

Содержание

Введение 3

Профессиограмма генерального директора 4

Таблица профессиограммы 10

Заключение 11

Список использованной литературы 12

Введение

Руководитель организации в силу возложенных на него функций занимает в её кадровой структуре особое место. От руководителя организации напрямую зависит результат её деятельности, потому данная должность непременно связана с возложением на такого работника ответственности за всё, происходящее в организации, и, соответственно, правовая регламентация деятельности этой категории работников имеет существенные особенности которые не присущи никакой иной должности в организации, и, естественно объединение данных факторов порождает необходимость особого правового регулирования не только непосредственно трудовой деятельности руководителя организации, но и процесса поступления лица на работу в этой должности, процедуры прекращения трудового договора с ним, предоставления выходного пособия и иных гарантий, установленных трудовым законодательством.

В Трудовом Кодексе РФ дано определение понятию «руководитель организации», в котором закреплены два признака, характеризующих правовой статус руководителя организации. Во-первых, руководитель организации является работником, состоящим в трудовых отношениях с работодателем. Во-вторых, трудовая функция руководителя организации включает в себя реализацию компетенции юридического лица в гражданском обороте. Таким образом, при исполнении своих трудовых обязанностей руководитель организации осуществляет деятельность, которая регулируется нормами гражданского и трудового права. Это порождает ряд особенностей правового регулирования труда этой категории работников. Таковые очевидно присутствуют еще на стадии заключения трудового договора с руководителем организации. Порядок его заключения зависит от организационно-правовой формы организации, принимающей на работу лицо на должность её руководителя.

Профессиограмма генерального директора

Одним из основных показателей, на которых базируется психология менеджмента, являются так называемые профессионально важные качества (ПВК). Именно они закладываются в систему отбора и расстановки кадров, по ним планируется профессиональный маршрут сотрудника по служебной лестнице и зачастую формируется общее отношение к человеку. В энциклопедическом словаре по психологии труда, рекламы, управления, инженерной психологии и эргономики дается такое определение профессионально важных качеств: профессионально важные (значимые) качества (далее по тексту ПВК) - отдельные динамические особенности личности, отдельные психические и психомоторные свойства (выраженные уровнем развития соответствующих процессов), а также физические качества, соответствующие требованиям к человеку со стороны определенной профессии и способствующие успешному овладению этой профессией.

О качествах, необходимых руководителю, и можем выявить две тенденции в определении качеств: первая - это слишком общий умозрительный подход к их определению, который не позволяет отделить главное от второстепенного, случайное от постоянного, специфическое от неспецифического; вторая - во всех схемах имеется приоритет требований деятельности перед другими требованиями к человеку, наделенному определенными способностями.

Поэтому следует уделить некоторое место рассмотрению общей теории профессионально важных качеств. Уже из самого определения «профессионально важные» качества вытекает первое, кажущееся очевидным, положение, что в их основе лежат те требования, которые предъявляет человеку деятельность. Эти требования можно разделить на две группы общие и частные требования.

Общие - это те, которые обуславливаются деятельностью как таковой, когда требуемые качества должны

формировать адекватность поведения работника при любых возможных вариантах и ситуациях, возникающих в процессе служебных решений и служебных отношений.

Частные - это те, которые определяют поведение человека и характер выносимых им решений в особых, как правило, наиболее ответственных моментах деятельности. Так, например, эмоциональная устойчивость - это качество, необходимое руководителю всегда, в любых ситуациях, а способность к рисковому прогнозированию необходима лишь при вынесении некоторых решений, которые возникают, что называется, не каждый день, например, по проблеме фьючерсных операций.

Таким образом, все требования к человеку, вытекающие из деятельности, требования, которые руководитель предъявляет к самому себе, к руководимому им персоналу, можно свести в следующий классификационный реестр: общие требования, несвязанные с конкретной деятельностью, общие требования конкретной профессии и частные требования, определяемые ситуацией или стилем деятельности учреждения, которые мы называем требованиями традиций.

Рассматривая существующие системы определения ПВК и итоги их практического использования в самых разнообразных областях деятельности - например, в практике летной деятельности, отборе военнослужащих, работников транспорта, банка и т.п., можно обнаружить одну особенность, которую многие авторы склонны трактовать как недостаток. Она заключается в том, что основная направленность отбора ориентирована на поиск признаков, качеств, свойств, которые необходимы для деятельности, и редко встречаются требования к определению свойств, препятствующих деятельности.

Поэтому общая теория ПВК предусматривает и выявление наличия отрицательных профессиональных качеств. Так, например, для лиц, занимающихся банковским менеджментом, таким отрицательным качеством

Список использованной литературы

1. Конституция Российской Федерации: принята всенар. голосованием 12.12.1993: ред. от 05.02.2014) //Российская газета. - 1993. - 25 декабря.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001# 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001) (действующая редакция от 06.04.2015)
3. Андриановская И.И. Классификация оснований прекращения трудового договора // Ленинградский юридический журнал. 2006. № 1. С. 167-175
4. Еремина С.Н. Спорные вопросы формирования правового статуса руководителя: трудовое или гражданское законодательство? // Юрист. 2011. № 17. С. 30 - 38.
5. Нестеров С.Е. Работодателям: как применять профессиональные стандарты? // «Оплата труда в государственном (муниципальном) учреждении: бухгалтерский учет и налогообложение», 2014, № 10.
6. Путеводитель по кадровым вопросам. Руководитель. Особенности трудовых отношений. Подготовлен специалистами АО «Консультант Плюс».
7. Квалификационный справочник руководителей, специалистов и других служащих, утв. Постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 № 37.

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/20693>