Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

«Тверской государственный университет»

Институт экономики и управления

Кафедра экономики предприятия и менеджмента

**Отчет**

 **по производственной практике (НИР)**

**за 3 семестр**

Направление подготовки

38.04.02 МЕНЕДЖМЕНТ

Магистерская программа

Стратегическое и корпоративное управление

Форма обучения очная

Обучающийся

Журавлева Ирина Юрьевна

**Руководитель:**

Мошкова Л.Е., д.э.н., доцент

Тверь 2017

СОДЕРЖАНИЕ

[1. Сбор и обработка данных для написания первой главы магистерской диссертации на тему: "Совершенствование подготовки кадров на основе международных программ в регионе» 3](#_Toc508897006)

[1.1 Понятие управленческих кадров 3](#_Toc508897007)

[1.2 Законодательная основа подготовки и переподготовки персонала 6](#_Toc508897008)

[Библиографический список 9](#_Toc508897009)

# 1. Сбор и обработка данных для написания первой главы магистерской диссертации на тему: "Совершенствование подготовки кадров на основе международных программ в регионе»

## 1.1 Понятие управленческих кадров

На данный момент в России проблема формирования грамотных управленческих кадров становится все более и более актуальной. Несмотря на то, что данная специальность становится с годами все более популярной среди абитуриентов, это не приводит к решению проблемы нехватки квалифицированных специалистов данной области. А лишь наоборот происходит перенасыщение рынка управленцами, которые далеко не всегда знают и умеют, как управлять. Решение данной проблемы должно не только помочь усовершенствовать процессам управления организацией посредством преобразования трудовых отношений, но и указать направления рационального использования всех категорий работников методы и способы разработки совершенно новых моделей формирования кадрового потенциала, распределения социальных благ планирования карьеры создания условий для здоровой конкуренции работников, обеспечивающей их мобильность.
 Управленческие кадры – это специалисты, профессионально занимающиеся управленческой деятельностью в определенной области функционирования организацией и несущие ответственность за достижение конечных результатов деятельности данной организации. [1]
 Занятие управленческой деятельностью на профессиональном уровне означает тот факт, что данные специалисты занимают эту должность на постоянных началах и имеют право принимать на свое усмотрение управленческие решения в своей сфере компетентности.
 Сам термин управленческие кадры распространяется на довольно широкую категорию сотрудников организации. Это может быть как генеральный директор, так и глава какого-либо отдела или департамента начальник лаборатории или же руководитель службы охраны.
В основном сфера деятельности управленческих кадров подразумевает умственную работу творческую организаторскую. Данные специалисты занимаются усовершенствованием процессов на предприятии повышением продуктивности рентабельности прибыльности человеческих физических или финансовых ресурсов. Их особым предметом труда является информация на основе, которой они принимают решения по изменению определенного объекта. Соответственно в первую очередь орудием труда управленца является средства работы с информацией.
 На основе достижения поставленных целей оценивается результат их деятельности. Существует пять основных операций в работе абсолютно каждого специалиста управления не зависимо от области деятельности.
 Во-первых, необходимость установления цели. Далее постановка задач к каждой группе целей. Также необходимо спроектировать оптимальные пути достижения целей.
 Во-вторых, организация людей. Управленческие кадры должны организовать людей в группы в соответствии с их умениями и компетентностью для достижения лучшего результата. Помимо всего прочего необходимо назначить ответственных людей в каждой из существующих групп.
 В-третьих, будучи управленцем, необходимо уметь мотивировать людей и взаимодействовать с ними. Существуют различные методы мотивации людей, которые должен знать каждый менеджер. Будь то повышение по карьерной лестнице повышение заработной платы дополнительные дни отпуска или же простая похвала не стоит забывать, что от отношения работников к начальству зависит качество выполняемой работы.
 Четвертый пункт в работе управленческих кадров – измерение или установление единиц измерения. Любой менеджер должен следить, чтобы каждый сотрудник был сфокусирован на достижении хороших показателей не только у себя, но и у всей организации. Они анализируют результаты работы сотрудников и на их основе меняют или оставляют план работ.
Наконец в-пятых менеджер должен быть примером для подчиненных заражать их своим энтузиазмом желанием работать должен быть примером воли и выдержки чтобы способствовать росту людей и безусловно себя самого. Совокупность предыдущих четырех факторов и представляют собой те условия способствующие росту членов организации.
 Быть управленцем – означает нести ответственность не только за успехи компании, но и за неудачи. Человек не умеющий отвечать за свои поступки не может в полной мере называть себя управленческим кадром, ведь именно это качество отличает обычного рабочего от руководителя.
Работа менеджера интересна и разнообразна она включает в себя различные виды деятельности. Это и организация и планирование, как своей работы так и своего коллектива это постановка целей и распределение задач по ним инструктирование подчиненных контроль за выполнением обязанностей проверка и оценка результатов работы и заполнение форм отчетности подготовка и изучение отчетов ознакомление с новинками в мире бизнеса техники и технологии выдвижение и рассмотрение новых идей и предложений и знакомство с текущей корреспонденцией проведение собраний и представительство ведение переговоров.
 Для того чтобы работать управленцем необходимо много и упорно учиться обладать высоким профессионализмом и разнообразными компетенциями так как данная работа требует в себе сочетания разносторонних навыков и умений. Профессионализм начинается со специального образования которое дает индивиду определенный набор знаний и навыков необходимых в профессии знакомит с профессиональными нормами и практиками предоставляет формальное подтверждение профессионального статуса в виде диплома и следовательно легитимизирует претензии профессионала на экспертное знание.
 Таким образом, профессионализация управленческих кадров можно определить как процесс основным условием развития которого является приобретение и формирование профессиональных знаний и компетенций субъектами управленческих отношений в России. Профессионализация управленческих кадров предусматривает повышение ответственности бизнеса.

## 1.2 Законодательная основа подготовки и переподготовки персонала

На языке закона предоставление работнику возможности повышения его профессионального уровня называется профессиональной подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации работника. Это обширный и сложный правовой институт, регулируемый Трудовым кодексом, Законом РФ от 10.07.1992 № 3266-1 «Об образовании» (далее – Закон об образовании), Федеральным законом от 22.08.1996 № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» (далее – ФЗ № 125). [2, с 1]

Статьей 196 ТК РФ установлено, что необходимость профессиональной подготовки и переподготовки работников определяется работодателем. Это значит, что именно ему решать – отправить ли сотрудника для повышения его квалификации на специализированный международный семинар в Лондон или же достаточно будет просто пройти стажировку у опытного наставника, причем без отрыва от производства. Если говорить серьезно, то профессиональная подготовка и переподготовка действительно может осуществляться не только в специализированных учебных заведениях, но и в самой организации. Условия и порядок обучения должны содержаться либо в локальном нормативном акте компании, либо в договоре с работником (трудовой или специально заключенный для регулирования отношений по обучению).[3, с 5]

Профессиональная подготовка и переподготовка, проводимые, в специализированном учебном заведении, бывают двух видов: целевое обучение студентов и обучение аспирантов. Целевое обучение студентов – это направление штатных работников компании на переподготовку в соответствующее учебное заведение. Такое обучение означает переподготовку по той специальности, которой уже обладает сотрудник. По окончании обучения слушатель обязан сдать квалификационный экзамен или пройти аттестацию и получить диплом (сертификат, аттестат). Во время обучения он может получать стипендию от организации. Обучение аспирантов осуществляется с целью разработки нужных организации научных тем, которые впоследствии будут использованы в производственных или коммерческих целях. В обоих случаях процесс обучения оформляется договором об оказании услуг в пользу третьего лица (им является работник) между образовательным учреждением и работодателем.

Если целью научных изысканий аспиранта является создание некоего ноу-хау, или, другими словами, продукта интеллектуальной собственности (программа, алгоритм и т.п.), то в договоре на обучение нужно заранее предусмотреть, кто будет являться правообладателем результата научных исследований.

Оплату обучения в аспирантуре образовательного учреждения осуществляет работодатель. В договоре нужно полностью указать название образовательного учреждения, где будет обучаться работник, реквизиты лицензии или аккредитации (номер, когда и кем получена/выдана), срок обучения, получаемая специальность, обязательство о выдаче диплома установленного образца в случае успешной сдачи экзаменов.

Профессиональная подготовка и переподготовка, проводимая в самой организации для своих сотрудников, носит название ученичества и оформляется ученическим договором. Согласно статье 198 ТК РФ, ученичество осуществляется без отрыва от производства. Суть его состоит в переобучении работника новой специальности или повышении уже имеющейся у него квалификации. И «ученик», и «учитель» являются штатными работниками компании. То есть, фактически, более квалифицированный и опытный сотрудник обучает менее опытного и квалифицированного.

Ученический договор является дополнительным к трудовому договору. Он заключается на срок, необходимый для обучения требуемой специальности или получения необходимой квалификации. Договор должен содержать наименования сторон, вид приобретаемой учеником профессии или квалификации, срок обучения, заработная плата на время учебы, обязанность ученика отработать определенное время в организации по приобретенной специальности. При прохождении обучения работники могут работать по основной специальности на условиях неполного рабочего дня или полностью освобождаться от трудовых обязанностей. Срок действия ученического договора продлевается в случае болезни ученика, прохождения им военных сборов и в других случаях, когда по независящим от воли сторон обстоятельствам обучение фактически не проводилось. Условия данного договора в течение срока его действия могут изменяться только по соглашению сторон.

**Библиографический список**

1.Управленческие кадры и их роль в формировании коллектива: [Электронный ресурс]: Режим доступа – <http://www.hr-portal.ru/article/upravlencheskie-kadry-i-ih-rol-v-formirovanii-kollektiva>

2. Закон РФ от 10.07.1992 № 3266-1 «Об образовании» (далее – Закон об образовании), Федеральным законом от 22.08.1996 № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» (далее – ФЗ № 125). – 1с.

3. ТК РФ Статья 196. Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников, по направлению работников на прохождение независимой оценки квалификации. (в ред. Федеральных законов от 02.07.2013 [N 185-ФЗ](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_148576/235d5482c75720470efbc17daf32eec0cf2e3174/#dst101391), от 03.07.2016 [N 239-ФЗ](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_200488/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100015)) – 5с.