**Министерство образования и науки Российской Федерации**

**Оренбургский государственный институт менеджмента**

**Учебно-методическое управление**

Отдел практики

**ОТЧЕТ**

о производственной практике

на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(название организации, предприятия)

Выполнил студент

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_формы обучения

Специальности \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_курса \_\_\_\_группы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись) (Ф.И.О.)

Наименование базы практики \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Руководитель от базы практики \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О., должность) (подпись)

Руководитель практики от вуза \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О., должность) (подпись)

Оренбург-2006г.

**Содержание**

Введение 3

1. Общая характеристика Комитета по делам молодежи Оренбургской области 5

2.1. Значение менеджмента в деятельности предприятия 8

2.2. Социально-психологический уровень развития группы 11

2.3. Оценка удовлетворенности работой 14

Заключение 15

Список использованных источников 16

Приложения

# Введение

Производственная практика состоит в поэтапном создании необходимых и достаточных условий для обеспечения практической готовности выпускника вуза к эффективному выполнению следующих видов профессиональной деятельности: обеспечение эффективного управления социально-экономическими процессами; организация систем управления; совершенствование управления в соответствии с тенденциями социально-экономического развития.

Цель производственной практики заключается в закреплении теоретических знаний, подготовке к осознанному и углубленному изучению общепрофессиональных и специальных дисциплин, выработки навыков по применению полученных знаний в конкретных ситуациях.

Актуальность практики состоит в необходимости получения практических навыков, а так же в том, что студенты, обладая большой современной теоретической базой, могут поделиться ей с сотрудниками предприятия, внести какие-то предложения для более эффективного функционирования предприятия (организации).

Местом прохождения практики для меня являлся Комитет по делам молодежи Оренбургской области. Процесс прохождения производственной практики курировал специалист I категории комитета по делам молодежи Оренбургской области – Ю.В. Рощектаева.

Целью практики явилось − приобретение навыков в сфере производственно-экономической деятельности путем изучения особенностей организации целевых работ, стратегии и маркетинговой политики, финансового состояния предприятия, а также факторов, влияющих на развитие и финансовое положение предприятия.

При прохождении практики планировалось решить следующие задачи:

* изучить особенности будущей профессии;
* получить всестороннюю практическую подготовку для выполнения своих будущих профессиональных обязанностей;
* изучить особенности производственной деятельности организации.

Основными видами работ, выполненными в комитете по делам молодежи, явились следующие:

* знакомство с местом прохождения производственной практики;
* изучение документооборота организации;
* изучение принципов организации труда;
* изучение партнерских связей организации;
* проведение практических исследований.

А также выполнение функций социального работника т.е. подготовка документов, работа с заявлениями граждан, взаимодействие с районными комитетами, областными министерствами и ведомствами, обработка входящей и исходящей документации.

Работа выполнялась по следующим этапам:

1. Знакомство с организацией;
2. Исследование деятельности организации;
3. Исследование аспектов социально-психологическая адаптации;
4. Оценка удовлетворенности работой служащих комитета по делам молодежи Оренбургской области.

# 1. Общая характеристика Комитета по делам молодежи Оренбургской области

Комитет по делам молодежи Оренбургской области является органом исполнительной власти Оренбургской области, осуществляющим проведение единой государственной молодежной политики в целях социального развития и гражданского становления молодежи и координирующим деятельность в этой сфере иных исполнительных органов государственной власти.

Комитет по делам молодежи Оренбургской области (далее – Комитет) формируется в соответствии с Законом Оренбургской области от 16 ноября 2005 года № 2706/470-III-ОЗ «О системе исполнительных органов государственной власти Оренбургской области», указом главы администрации области от 5 декабря 2005 года № 122 ук «О структуре органов исполнительной власти Оренбургской области» и Уставом (Основным Законом) Оренбургской области.

Юридический адрес учреждения: 460046, Россия, г. Оренбург, ул. 9 Января, д.64, ком. 807.

Комитет расположен в центре города по соседству со зданием администрации области, неподалеку от основных министерств и ведомств, что значительно ускоряет взаимодействие между этими организациями. Местоположение является удобным, т.к. в этой части города проходит большое количество маршрутов пассажирского транспорта, что связывает Комитет по делам молодежи Оренбургской области с другими частями города. Комитет имеет удобный подъезд, а также удобное место для парковки автотранспорта. Из всего вышесказанного можно сделать вывод о выгодности местоположения Комитета.

Комитет в своей деятельности руководствуется Конституцией РФ, федеральными законами, указами Президента РФ, постановлениями и распоряжениями Правительства РФ, Уставом (Основным Законом) Оренбургской области, законами Оренбургской области, постановлениями Правительства Оренбургской области и Указом губернатора Оренбургской области №156-ук от 19.12. 2005 «Об утверждении положения и численности Комитета по делам молодежи Оренбургской области».

Комитет имеет линейную структуру управления, которая представлена в приложении 1.

Непосредственное руководство деятельностью Комитета осуществляет председатель, который назначается на должность и освобождается от должности Губернатором Оренбургской области и несет ответственность за выполнение возложенных на Комитет задач.

При Комитете создается коллегия. Состав коллегии утверждается председателем Комитета по согласованию с вице-губернатором – руководителем аппарата Губернатора и Правительства Оренбургской области.

Коллегия Комитета на заседаниях рассматривает основные вопросы развития государственной молодежной политики в области, заслушивает и обсуждает вопросы о работе подведомственных организаций, осуществляет проверки исполнения принимаемых решений, а также рассматривает другие вопросы, относящиеся к деятельности Комитета.

Основные задачи комитета:

* обеспечение соблюдения прав и свобод молодежи;
* формирование условий для гражданского становления, духовно-нравственного и патриотического воспитания молодежи;
* содействие физическому и духовному развитию молодых граждан, профилактика асоциального поведения;
* взаимодействие с молодежными и детскими объединениями, поддержка общественно-значимых инициатив молодых граждан и их объединений;
* содействие реализации экономических и трудовых прав молодых граждан;
* формирование системы поддержки молодых семей, содействие решению жилищных проблем молодых семей и специалистов;
* обеспечение прав молодых граждан в сфере образования и воспитания;
* содействие прав молодых граждан в сферах информации, культуры и искусства;
* содействие международному и межрегиональному сотрудничеству молодежи.

# 2.1. Значение менеджмента в деятельности предприятия

Организационная структура имеет отношение непосредственно к организациям, где осуществляется та или иная совместная трудовая деятельность людей, нуждающаяся в организационных процессах: разделении труда, ресурсном обеспечении, согласовании объемов, сроков и последовательности работы. Организационные процессы в свою очередь обусловливают необходимость выработки целей и стратегий деятельности, выполнение процессов планирования, мотивации, контроля, учета, анализа, то есть процессов управления. Возникает понятие «организационная структура управления» как единство устойчивых взаимосвязей между элементами системы управления организациями, осуществляющими производственно-хозяйственную и социальную деятельность.

**Виды организационных структур управления:**

1. Линейная структура управления. В линейных структурах четко наблюдается иерархия: в каждом звене сосредоточены все функции, полномочия и ответственность за управление конкретными производственными подразделениями (исполнительный директор – производственный менеджер - мастер).
2. Функциональная структура управления. В функциональных структурах создаются функциональные звенья, наделенные полномочиями и ответственностью за результаты своей функциональной деятельности, то есть за принятие решений и контроль их исполнения. В такого рода структурах нарушение принципа единоначалия может отрицательно отразиться на информационном и коммуникационном уровнях, управленческие решения могут противоречить одно другому. Например, производственный менеджер вводит в свою структуру экономиста и бухгалтера, делегировав свои полномочия и ответственность в области планирования и учета.
3. Линейно-функциональная структура управления. Отдельные фрагменты линейных и функциональных структур широко используются в линейно-функциональных структурах.
4. Для придания связям гибкости в составе линейно-функциональной структуры управления формируются временные звенья целевого назначения. Сотрудники данной временной структуры, выполняя целевой заказ под руководством целевого менеджера, одновременно подчиняются и руководителю функционального подразделения.

Линейная и функциональная структуры могут использоваться в малом бизнесе. На предприятиях крупного и среднего бизнеса применима линейно-функциональная структура, типичными уровнями управления которой выступают:

* + Высший – институциональный уровень (генеральный директор, директор, президент). Деятельность руководителя данного звена обусловлена целями и стратегиями развития системы в целом. Здесь велика роль личности и ее профессиональных качеств;
  + Средний – управленческий уровень, объединяющий руководителей среднего звена и их аппарат (менеджеры отделов). Менеджеры среднего звена решают задачи, вытекающие из функциональной специфики.
  + Низовой – производственно- технический уровень, объединяющий руководителей низового звена, находящихся непосредственно над рабочими (старший мастер).

Организационная структура Комитета по делам молодежи Оренбургской области утверждается Губернатором Оренбургской области. Комитет имеет линейную структуру управления. (приложение 1)

Комитету подчиняются несколько подведомственных организаций (приложение 2)

Плюсом структуры Комитета является то, что она подходит для функционирования данной организации по целям, задачам, численности сотрудников.

Основной минус – отсутствие курьерской должности, что приводит к дополнительным затратам времени, т.к. специалисты сами разносят по министерствам и ведомствам необходимые документы.

Но в целом предъявляемая структура является наиболее оптимальной для данного учреждения.

# 2.2. Социально-психологический уровень развития группы

Проблема изучения уровней развития групп - трудовых коллективов, организаций – является мало изученной и мало разработанной. В социальной психологии установлено, что от уровня развития группы зависит эффективность работы её членов. Групповое состояние представляет собой относительно статический момент развития группы, характеризующий устойчивость, закреплённость и повторяемость действий и психических состояний членов группы, а также социально-психологических особенностей их взаимоотношений и взаимодействий. Для изучения социально-психологического уровня развития группы используется методика теста «Пульсар» (см. Приложение 3). Данная методика предназначена для оценки уровня развития группы на основе анализа ее социально-психологических состояний и для прогнозирования успешности ее деятельности. По результатам опроса каждого члена группы можно судить о степени ее зрелости, которая базируется на основных её состояниях:

* подготовленность к деятельности - это состояние, которое характеризует степень готовности членов группы к решению поставленной задачи;
* направленность - это состояние, характеризующееся четким, согласованным осознанием членами группы  ее  целей,  интересов,  норм,  способов  и  средств деятельности, а также критериев оценки результатов;
* организованность - это состояние, которое характеризуется четким распределением ролей и статусов в группе, наличием формальной и неформальной структуры;
* активность - это состояние, характеризующее способность группы совершать общественно значимую деятельность   и   выражающее   степень   реализации физического и интеллектуального потенциала ее членов;
* сплоченность - это состояние, характеризующееся устойчивостью и единством межличностных взаимоотношений и взаимодействий, что обеспечивает стабильность и преемственность деятельности группы;
* интегративность - это состояние группы, которое характеризуется согласованностью внутригрупповых процессов;
* референтность - это такое состояние группы, при котором членство в ней представляется людям наиболее ценным и значимым.

Объектом исследования явился трудовой коллектив Комитета по делам молодежи Оренбургской области (8 респондентов).

Были получены следующие результаты: средняя оценка уровня развития группы – 9,8 баллов. Данный результат свидетельствует о достаточной зрелости и развитости группы, коллектив способен выполнять трудовые задания. Результат является достаточно хорошим. Однако рассмотрев оценки по каждому из групповых состояний видно, что не все оценки достаточно высокие, что свидетельствует об определённых трудностях в коллективе:

* подготовленность к деятельности - 11,25 баллов;
* направленность - 9,75 балла;
* организованность - 8,5 балла;
* активность - 9,25 баллов;
* сплоченность - 8,25 баллов;
* интегративность - 8,5 баллов;
* референтность - 9,75 балла.

Из полученных результатов видно, что в коллективе, по мнению сотрудников, меньшим образом развиты такие качества как интегративность, сплочённость и организованность. Следовательно, для поднятия социально-психологического уровня группы необходимо проводить мероприятия, направленные на улучшения состояния данных компонентов. Например, для развития сплоченности и организованности необходимо выполнение коллективных заданий, психологические тренинги на сплочение группы, и т.д. Для развития интегративности, а также организованности, возможны технические решения, например основным недостатком, по моему мнению, является отсутствие локальной сети между компьютерами сотрудников. Это означает, что для того, чтобы передать информацию в электронном виде, сотруднику нужно вставать с рабочего места и на сменном носителе (дискета) относить ее нужному сотруднику. Это заметно снижает скорость выполнения работ и снижает организованность. Создание локальной вычислительной сети – выход из данной ситуации.

# 2.3. Оценка удовлетворенности работой

Эффективная деятельность работника во многом зависит от его удовлетворенности трудом. Это возможно, если человек ориентирован на содержание труда, когда он работает в благоприятных условиях, у него хорошо организовано рабочее место и трудовой процесс, благоприятные отношения с руководителем и коллегами, достаточное материальное вознаграждение (уровень заработной платы); есть перспектива профессионального роста и многое другое.

Цель. Изучение удовлетворенности работника микроклиматическими условиями труда, содержанием деятельности, взаимоотношениями с руководителями и коллегами, возможностью профессионального роста и другими факторами.

Оснащение. Анкета, содержащая 14 утверждений и 5 вариантов ответа со шкалой оценок от 1 до 5 баллов (приложение 4)

В ходе анкетирования было опрошено 8 человек. В результате анкетирования работников Комитета по делам молодежи Оренбургской области 2 человека не вполне удовлетворенным своей работой (36,5 балла). Об остальных опрошенных можно сказать, что они удовлетворены своей работой. В целом работники удовлетворены своей работой, среднее значение показателей удовлетворенности по группе составляет 26,4 баллов.

Наибольшая неудовлетворенность у сотрудников Комитета заработной платой. Неоднозначно отзываются сотрудники и о физических условиях труда, о возможности карьерного роста.

Руководителю следует иметь информацию об удовлетворенности его работников трудом, поскольку удовлетворенность трудом влияет на важные для организации показатели – производительность труда, потери рабочего времени и текучесть кадров.

# Заключение

Подводя итоги проведенной работы по анализу деятельности Комитета по делам молодежи Оренбургской области, можно сделать следующие выводы и предложения, которые могли бы быть полезны не только мне, но и руководству учреждения.

Мое предложение по поводу увеличения эффективности деятельности учреждения заключается в следующем:

* улучшение физических условий труда техническими средствами (новые стулья, кондиционеры и т.д.);
* создание должности курьера для более эффективного взаимодействия с подведомственными организациями а также министерствами и ведомствами;
* увеличение штата сотрудников, т.к. многие специалисты выполняют сопряженные с их работой задания;
* увеличение материального обеспечения сотрудников, как дополнительного стимула к труду.

Надеюсь, что результаты проведенных исследований помогут организации поддерживать отношения в коллективе на хорошем уровне, а приведённые рекомендации поспособствуют более эффективной деятельности.

Результаты проделанной работы имеют большое значение для меня, поскольку я получил представление о современном предприятии и не только закрепил полученные, но и приобрел новые знания, умения и навыки, которые могут пригодиться мне в будущей профессии.

# Список использованных источников

1. Виханский, О.С. Менеджмент: учебник/ О.С. Виханский, А.И.Наумов.-3-е изд.-М.: Гардарика,1998.
2. Грачев. И. Развитие малого предпринимательства/И.Грачев// Деньги и кредит .- 1997 . - №1 .-С.15-21.
3. Дафт Р. Л. Менеджмент – Спб.: Издательство «Питер», 2000. – 832 с.: ил.
4. Дорин А. В. Экономическая социология: учебное пособие – Мн.: ИП «Экоперспектива», 1997. – 254с.
5. Лютенс Ф. Организационное поведение: Пер. с англ. 7-го изд. – М.: ИНФРА-М, 1999. – XXVIII, 692 с.
6. Мескон, М.Х. Основы менеджмента/ М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; пер. с англ. – М.: ”Дело ЛТД”,1994.
7. Методические рекомендации к производственной практике для студентов III,IV курсов ОФО (IV и V курсов ЗФО) специальностей 061100 “Менеджмент организации” и 061000 “Государственное и муниципальное управление”- Оренбург:Оренб. гос. ин-т менеджмента,2006.-57 с.
8. Менеджмент и организационное поведение: Учеб. – практ. пособие/ Лори Маллинз; Пер. с англ. Т. Цеханович и др. – Мн.: Новое знание, 2003, - 1039 с.: ил.
9. Менеджмент: теория и практика в России: Учебник/ Под ред. А. Г. Поршнева, М. Л. Разу, А. В. Тихомировой. – М.: ИД ФБК-ПРЕСС, 2003. – 528 c.
10. Тейлор, Ф. У. Менеджмент: учеб. пособие/ Ф. У. Тейлор. - М., 1992
11. Указ губернатора Оренбургской области №156-ук от 19.12. 2005 «Об утверждении положения и численности Комитета по делам молодежи Оренбургской области».

**Приложение 1**

Структура управления Комитета по делам молодежи Оренбургской области

Председатель Комитета

Заместитель председателя

Главные специалисты

**Приложение 2**

Специалисты I категории

Ведущие специалисты

**Подведомственные организации**

Комитет по делам молодежи Оренбургской области

Федерация пионерских и детских лагерей

Государственное учреждение «Областная социально-психологическая служба молодежи»

Областной молодежный информационный центр

Государственное учреждение «Областная молодежная биржа труда»