

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://stuservis.ru/otchet-po-praktike/342521>

**Тип работы:** Отчет по практике

**Предмет:** Управление персоналом

## СОДЕРЖАНИЕ

### ВВЕДЕНИЕ 3

#### 1 ХАРАКТЕРИСТИКА АГРЫЗСКАЯ ДИСТАНЦИЯ ПУТИ 5

- 1.1 Краткая характеристика организации и ее места на рынке Агрызская дистанция пути 5
- 1.2 Анализ основных финансово-экономических показателей деятельности Агрызская дистанция пути 8
- 1.3 Анализ социально-трудовых показателей деятельности и затрат на персонал Агрызская дистанция пути 9

#### 2 АНАЛИЗ ПЕРСОНАЛА АГРЫЗСКАЯ ДИСТАНЦИЯ ПУТИ 10

- 2.1 Анализ численности и состава персонала по группам и категориям 10
- 2.2 Анализ качественных показателей персонала..... 11
- 2.3 Анализ показателей движения персонала.....12

#### 3 АНАЛИЗ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ..... АГРЫЗСКАЯ ДИСТАНЦИЯ ПУТИ.....13

- 3.1 Органы управления трудом и персоналом организации, их функции.....13
- 3.2 Локальные нормативные акты и корпоративные стандарты по управлению персоналом, организация кадрового делопроизводства и архивного хранения кадровых документов.....14
- 3.3 Система трудовой адаптации персонала.....14
- 3.4 Система профессионального развития персонала.....15
- 3.5 Система мотивации и стимулирования персонала.....17

#### 4 АНАЛИЗ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА РАБОТОЙ В АГРЫЗСКАЯ ДИСТАНЦИЯ ПУТИ .....21

- 4.1 Инструментарий для проведения социологического опроса.....21
- 4.2 Результаты социологического опроса.....23

#### ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....29

#### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....30

## ВВЕДЕНИЕ

Учебная практика – это обязательная составляющая образовательного механизма, нужная для спецподготовки квалифицированных сотрудников, хорошо приспособляющихся не только в профильной теории, но и в реалиях трудовых будней.

Вышеуказанный этап обучения реализуется вне стен вуза – на базе учреждений, соответствующих будущей профессии студента.

Перенос общеобразовательного процесса в условия, предельно идентичные с атмосферой будущей профессиональной деятельностью студента, – обязательный этап на пути приобретения высшего образования, обусловленный требованиями госстандартов и регламентированный приказом Минобрнауки России.

#### 1 ХАРАКТЕРИСТИКА АГРЫЗСКАЯ ДИСТАНЦИЯ ПУТИ

##### 1.1 Краткая характеристика организации и ее места на рынке Агрызская дистанция пути

Проведем анализ Агрызской дистанции пути, которая занимается обслуживанием жилых домов.

Агрызская дистанция пути находится в составе Центральной дирекции инфраструктуры Горьковской дирекции инфраструктуры ОАО «РЖД».

Агрызская дистанция находится в республике Татарстан в зоне умеренного климата с температурами -52

зимой и +57 летом с температурной амплитудой 109 градусов.

Административным центром агрызской дистанции пути является станция Агрыз. Станция Агрыз имеет статус внеклассовой и находится на главном ходу.

Характер движения поездов в пределах дистанции пути

Установленная скорость для пассажирских поездов - 120 км/час, для грузовых поездов - 100 км/час.

## 1.2 Анализ основных финансово-экономических показателей деятельности Агрызской дистанции пути

Таким образом, выше была представлена общая характеристика деятельности Агрызской дистанции пути.

## 1.3 Анализ социально-трудовых показателей деятельности и затрат на персонал Агрызской дистанции пути

# 2 АНАЛИЗ ПЕРСОНАЛА АГРЫЗСКАЯ ДИСТАНЦИЯ ПУТИ

## 2.1 Анализ численности и состава персонала по группам и категориям

## 2.2 Анализ качественных показателей персонала

Построим диаграмму по проблеме некомпетентности персонала Агрызской дистанции пути (Рисунок 2).

## 2.3 Анализ показателей движения персонала

# 3 АНАЛИЗ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ..... АГРЫЗСКАЯ ДИСТАНЦИЯ ПУТИ

## 3.1 Органы управления трудом и персоналом организации, их функции

Отдел кадров регулирует набор сотрудников в Агрызской дистанции пути. Также отдел кадров регулирует прием и увольнение сотрудников, осуществляет подбор персонала на вакантные должности.

Основными обязанностями отдела кадров являются:

- анализ сотрудников;
- направление сотрудников на обучение;
- повышение квалификации сотрудников;
- осуществление приема сотрудников, оформление необходимых документов;
- оформление увольнения сотрудников.

## 3.2 Локальные нормативные акты и корпоративные стандарты по управлению персоналом, организация кадрового делопроизводства и архивного хранения кадровых документов

Основными локальными нормативными актами, регулирующими деятельность Агрызской дистанции пути, являются:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка.
- 2) Положение о работе с персональными данными.
- 3) Положение об оплате труда.
- 4) Инструкции по охране труда.

Работники отдела кадров имеют дело с огромным массивом служебной документации. Приказы, акты, выписки, ходатайства, договоры - все эти документы проходят через управленческую службу фирмы.

Человеку непосвященному может показаться, что их поток хаотичен, неуправляем. Однако кадровые профессионалы Агрызская дистанция пути знают, что это не так. Внутри фирмы функционирует отчётливый порядок, по которому каждый документ имеет свое строго определенное место в системе организационного документооборота.

## 3.3 Система трудовой адаптации персонала

Проанализируем систему адаптации в Агрызской дистанции пути.

Возможно достижение следующих задач при адаптации сотрудников компании:

- снижение в первые месяцы работы текучести кадров;
- сокращение конфликтов в организации, возникающих между сотрудниками, которые работают в компании длительное время и новичками;
- сокращение ошибок со стороны вновь прибывшего сотрудника из-за незнания особенности работы в новой компании;
- повышение уровня мотивации со стороны персонала, уровня вовлеченности, лояльности;
- демонстрация значимости для организации ее сотрудников. [2]

Если игнорировать мероприятия по адаптации сотрудников, то можно ожидать увеличение расходов на подбор персонала из-за значительной текучести кадров.

Так, согласно исследованиям, в первую неделю работу примерно треть вновь прибывших сотрудников сомневаются останутся ли они работать в компании или нет. [1]

### 3.4 Система профессионального развития персонала

Все организационные мероприятия требуют от их исполнителя наличие организаторских способностей, креативного мышления, новых веяний. Поэтому сотрудникам отдела кадров на эту должность необходимо рассматривать кандидата достаточно молодого, полного новых идей. Который при организации спортивных мероприятий не будет пользоваться установленными шаблонами, а внесет что-то свое. Тем самым повысит привлекательность мероприятий, и в целом увеличит интерес к спорту среди граждан страны.

В последние годы наметилась тенденция нехватки кадров в Агрызской дистанции пути. Это связано с тем, что работа в госслужбе кажется скучной и утомительной. Часто наблюдается ненормированный рабочий день в госорганах, а также выход в выходные дни без оплаты.

Кроме того, зачастую сотрудники Агрызской дистанции пути выполняют работу, которая не входит в должностные обязанности. При этом оплата труда низкая. Высокий уровень стресса, низкие заработные платы, наличие бюрократии, все это отпугивает потенциальных сотрудников. Кроме того, в государственной службе наблюдается большой разрыв в заработной плате между чиновниками низшего звена и руководителями высокого ранга.

### 3.5 Система мотивации и стимулирования персонала

В Агрызской дистанции пути выделяют два способа мотивации персонала: материальная мотивация и нематериальная.

К материальной мотивации, применяемой в Агрызской дистанции пути, относятся премии, привязка заработной платы к выполненным показателям.

Также в Агрызской дистанции пути имеет место и нематериальная мотивация персонала, которая является важной составляющей деятельности персонала.

Так хорошим стимулом является благодарность со стороны директора организации в присутствии коллег, что в будущем заставляет работать сотрудника с большей отдачей.

## 4 АНАЛИЗ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА РАБОТОЙ В АГРЫЗСКАЯ ДИСТАНЦИЯ ПУТИ

### 4.1 Инструментарий для проведения социологического опроса

Проведем опрос среди сотрудников Агрызской дистанции пути. Была опрошена группа из 20 человек, при этом брались сотрудники, имеющие разные возраст, опыт работы.

Анкеты в результате были проанализированы.

Рассмотрим анкету для опроса сотрудников:

- 1) «Сколько лет Вы работаете в организации?»
- 2) «Что в Вашей работе Вам не нравится?»
- 3) «Как вы оцениваете систему морального стимулирования в компании?»
- 4) «Какие формы морального стимулирования вы считаете лучшими для вас?»
- 5) «Какие из аспектов работы являются для вас самыми важными?»
- 6) «Могли бы вы улучшить производительность своего труда, если бы ваша з\п за месяц напрямую зависела

от выполнения объема работ?»

#### 4.2 Результаты социологического опроса

Результаты ответа на вопрос: «Сколько лет Вы работаете в организации?», представлены на рисунке 3. Анализируя данные рисунка, можно сделать вывод, что наибольшее число опрошенных работают в компании от 2 до 3 лет - 42% опрошенных, значительное число опрошенных работают в компании от 3 до 5 лет - 35% опрошенных.

Наименьшее число опрошенных работают в компании менее 6 месяцев - 3%.

При этом, стоит отметить, что небольшое число опрошенных работают в компании более 5 лет - 15% опрошенных.

Результаты ответа на вопрос: «Вам нравится работать в компании?», распределились следующим образом, наибольшему числу опрошенных скорее нравится работать в фирме - 73% опрошенных, значительному числу опрошенных скорее нравится работать в фирме, чем нет - 24% опрошенных, скорее не нравится работать в компании 3% опрошенных. Стоит отметить, что нет таких респондентов, которым совсем не нравится работать в компании, да и число опрошенных, которым скорее не нравится работать небольшое, всего лишь 3%.

Анализируя результаты ответа на вопрос: «Что в Вашей работе Вам не нравится?», можно сделать вывод, что наибольшему числу опрошенных не нравится уровень заработной платы - 54%.

Рабочий график не устраивает 25% опрошенных.

Значительное число опрошенных не устраивает объективность поощрения - 22% опрошенных.

Проанализируем результаты ответ на вопрос: «Как вы оцениваете систему морального стимулирования в компании?». Результаты представлены на рисунке 5.

#### ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе прохождения практики были решены следующие задачи:

- рассмотрено понятие кадровой работы, ее функции;
- проанализирована структура кадровой работы предприятия;
- изучены документация по персоналу при учреждении кадровой работы;
- дана общая характеристика Агрызская дистанция пути;
- проведен анализ учреждения кадровой работы Агрызская дистанция пути;
- разработаны рекомендации по совершенствованию учреждении кадровой работы Агрызская дистанция пути.

#### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1) <https://www.rusprofile.ru>
- 2) "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 04.11.2022)/ Консультант-плюс
- 3) Штатное расписание Министерства физической культуры и спорта Пермского края
- 4) Дейнека А. В. Управление персоналом: Учебник / А. В. Дейнека. — М.: Издательская торговая корпорация «Дашков и К°», 2019. — 292 с.
- 5) Демин А. А. Государственная и муниципальная служба: учебник для среднего профессионального образования / А. А. Дёмин. — 10-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 354 с.
- 6) Деханова, Н. Г. Социология государственной службы: учебное пособие для вузов / Н. Г. Деханова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 108 с.
- 7) Епишкин И.А. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие / И.А. Епишкин «Менеджмент». -М.: МИИТ, 2019. - 242 с.
- 8) Жданкин Н.А. Инновационный менеджмент: учебник / Н.А. Жданкин. — Москва: КНОРУС, 2020. — 316 с.
- 9) Зарецкий А.Д. Менеджмент: учебник/А.Д. Зарецкий, Т.Е. Иванова. —М.: КНОРУС, 2020. —268с.
- 10) Костенко Е. П. История менеджмента: учебное пособие / Е. П. Костенко, Е. В. Михалкина; Южный федеральный университет. - Ростов-на Дону: Издательство Южного федерального университета, 2021. - 606 с.

- 11) Кравченко А.И. История менеджмента: учебник/А.И. Кравченко М.: Академ. Проект: Трикста, 2020. — 560 с.
- 12) Красина Ф.А. Управление персоналом: Учебное пособие. — Томск: Томский межвузовский центр дистанционного образования, 2020. — 177 с.
- 13) Кузнецов А. М. Этика государственной и муниципальной службы: учебник и практикум для среднего профессионального образования / А. М. Кузнецов. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 253 с.
- 14) Соловьев А.В. Конфликт корыстных интересов на государственной и муниципальной службе. Природа и способы преодоления. - М.: Проспект, 2022. - 256 с.
- 15) Тощенко Ж. Т. Социология управления: учебник и практикум для вузов / Ж. Т. Тощенко. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 303 с.

*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://stuservis.ru/otchet-po-praktike/342521>*