

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/342525>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Управление персоналом

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 3

1 Общая характеристика Агрызской дистанции пути 5

2 Анализ системы управления персоналом Агрызской дистанции пути 7

3 Рекомендации по совершенствованию системы управления персоналом в Агрызской дистанции пути 15

4 Анализ основных финансово-экономических показателей деятельности Агрызской дистанции пути 20

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 22

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 25

ВВЕДЕНИЕ

Прямыми обязанностями кадрового делопроизводства являются организационные мероприятия по ведению кадрового делопроизводства. Руководству при ведении кадрового делопроизводства, учреждении министерства или создании нового муниципального образования необходимо учитывать моменты: поиск сотрудников, прием на работу и их увольнение.

Штат сотрудников является в любой государственном учреждении основным структурным элементом, подбором их занимается отдел кадров.

Вне зависимости от ситуации должны учитываться множество функций, которые также входят в обязанности отдела кадров.

Необходимо ознакомиться с основными понятиями, задачами и функциями, со структурными элементами, с порядком оформления трудовых отношений, а также с документацией по персоналу для того, чтобы понять особенности ведения кадровой работы.

1 Общая характеристика Агрызской дистанции пути

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.

2 Анализ системы управления персоналом Агрызской дистанции пути

Для того чтобы провести анализ кадровой политики, необходимо провести анализ персонала Агрызской дистанции пути.

Отдел кадров возглавляет начальник отдела, которого назначает и увольняет директор.

Отдел кадров имеет бланки удостоверений, свидетельств, сертификатов, заявлений, договоров, справок. Рассмотрим основные задачи отдела кадров:

1. Осуществляет работу по подбору, отбору и расстановки кадров на основе оценки их квалификации, личных и деловых качеств, контролирует правильное использования работников в подразделениях предприятия.

2. Организует своевременное оформление приема, перевода и увольнения работников в соответствии с трудовым законодательством, положениями, инструкциями, приказами руководителей, учет личного состава, выдача справок о настоящей и прошлой трудовой деятельности работников, хранение и

заполнение трудовых книжек, ведение установленной документации по кадрам, а также подготовку материалов для представления персонала к поощрениям и награждениям.

3. Организует медицинский осмотр и ознакомление вновь поступающих работников с правилами внутреннего трудового распорядка, осуществляет необходимый инструктаж через существующие подразделения предприятия.
4. Выдает работникам характеристики в ВУЗы, техникумы, райвоенкоматы, суды, органы МВД и т.д.
5. Подбирает руководящих, инженерно-технических работников и служащих на должности номенклатуры Генерального директора и оформляет на них необходимые документы.
6. Изучает деловые качества ИТР, служащих и на основе чего вносит предложения руководству предприятия о выдвижении, создает резерв для выдвижения на руководящую работу. Осуществляет по указанию Генерального директора и начальника службы управления персоналом замещение вакантных должностей руководителей, перемещение ИТР, служащих и рабочих.
7. Заключает договора на потребное количество специалистов, окончивших ВУЗы, техникумы, училища профтехобразования.
8. Ведет учет специалистов с высшим и среднетехническим, среднеспециальным образованием, научных работников.
9. Оформляет необходимые материалы для привлечения к ответственности нарушителей трудовой дисциплины.
10. Организует табельный учет и обязательное медицинское страхование на предприятии.
11. Ведет учет военнообязанных, призывников, осуществляет бронирование работников предприятия.
12. Обеспечивает подготовку документов по пенсионному страхованию и ведению персонифицированного учета в системе Государственного пенсионного страхования.

Анализируя данные распределения учреждения по уровню образования, можно сделать следующие выводы:

- основную часть персонала составляют сотрудники, имеющие средне специальное образование, их численность составляет - 47 %;
- значительная часть персонала имеет высшее образование - 23 %.

Стоит отметить, что специалисты, имеющие неоконченное высшее образование выделены в отдельную группу, их доля составляет - 17 %.

Можно сделать вывод, что необходимо повышать квалификацию персонала.

Кроме того, особое внимание следует уделить этапу отбора персонала, особое внимание при этом уделять уровня образования, эрудиции, уровню знаний будущих сотрудников.

3 Рекомендации по совершенствованию системы управления персоналом в Агрызской дистанции пути

В Агрызской дистанции пути занимаются разработкой следующих вопросов:

- согласовывает решения о проведении на территории Российской Федерации международных соревнований в области культуры и искусства;
 - определяет основные направления пропаганды культуры и искусства в жизни;
 - реализует программы развития культуры и искусства в Российской Федерации;
- организует проведение мероприятий с участием инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья;
- участвует в организации и проведении межрегиональных и всероссийских официальных мероприятий.
- 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 культурных мероприятий не будет пользоваться установленными шаблонами, а внесет что-то свое. Тем самым повысит привлекательность мероприятий, и в целом увеличит интерес к искусству 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.

4 Анализ основных финансово-экономических показателей деятельности Агрызской дистанции пути

Проведем анализ финансовых показателей Агрызской дистанции пути за период с 2021 года по 2022 год.

По сравнению с прошлым периодом в текущем наблюдался рост выручки от продаж на 3 962 тыс. руб. при одновременном уменьшении на 20855 тыс. руб. расходов по обычным видам деятельности. Прибыль от прочих операций в течение анализируемого периода составила 12033 тыс. руб., что на 33329 тыс. руб. (73,5%) меньше, чем прибыль за аналогичный период прошлого года.

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

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе исследования курсовой работы 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 Агрызской дистанции пути;
- проведен анализ учреждения кадровой работы Агрызской дистанции пути;
- разработаны рекомендации по совершенствованию системы управления персоналом Агрызской дистанции пути.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1) <https://www.rusprofile.ru/id/55114954>
- 2) "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 04.11.2022)/ Консультант-плюс
- 3) Штатное расписание Агрызской дистанции пути
- 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.
- 16) Управление персоналом: учеб. -метод. пособие / И.Б. Тесленк; Владим. гос. ун-т им. А. Г. и Н. Г. Столетовых. – Владимир: Изд-во ВлГУ, 2019. – 80 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/342525>