

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/351176>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Государственное и муниципальное управление (ГМУ)

Содержание

Введение 3

1 Правовое обеспечение деятельности работников структурной единицы организации 4

2 Анализ кадрового обеспечения системы управления подразделением организации 7

3 Система управления в организации 12

4 Анализ информационного обеспечения системы управления структурной единицы организации 16

Заключение 19

Список использованных источников 21

Введение

Штат сотрудников является в любой компании 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 Правовое обеспечение деятельности работников структурной единицы организации

ГКУ Тверской области «Автобаза Тверской области» осуществляет деятельность прочего сухопутного пассажирского транспорта.

Рассмотрим основные организационные документы ГКУ Тверской области «Автобаза Тверской области».

- устав;

- положения о ее структурных подразделениях;

- положение об организации;

- регламенты работы управленческого аппарата;

- регламенты работы совещательных, коллегиальных органов.

При осуществлении деятельности компания «Автобаза Тверской области» руководствуется Федеральным законом от 08.11.2007 N 259-ФЗ (ред. от 21.11.2022) "Устав автомобильного транспорта и городского наземного электрического транспорта" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2023).

Рассмотрим международные нормы, которыми руководствуется «Автобаза Тверской области» по опасным грузам:

1) ООН. Рекомендации по перевозке опасных грузов. Типовые правила. T1.

2) ООН. Рекомендации по перевозке опасных грузов. Типовые правила. T2.

3) ООН. Рекомендации по перевозке опасных грузов. Руководство по испытаниям и критериям.

Рассмотрим организационно- правовые документы ГКУ Тверской области «Автобаза Тверской области»:

- номенклатура должностей и штатная численность;

- организационно-правовая форма;

- функционал имеющихся структурных подразделений и сотрудников;

- структура компании;

- функции и состав управленческого аппарата.

Анализируя схему документооборота, можно сделать вывод, что все документы проходят предварительное рассмотрение, затем направляется на исполнение соответствующему сотруднику.

Рассмотрим систему электронного документооборота, применяемого в ГКУ Тверской области «Автобаза Тверской области».

Система электронного документооборота позволяет решить ряд следующих задач:

- снижает риск потери документов;
- вся входящая корреспонденция подлежит учету;
- стандартизировано и упорядочено движение внутренних документов;
- контроль исполнения сроков и поставленных задач;
- организация ознакомления и подготовки.

Регистрация документов осуществляется в программе «1С: Документооборот» предусмотрена регистрация входящих и исходящих документов.

Вышеуказанная программа обладает рядом преимуществ:

- 1) Надежное хранение документов во внутреннем контуре компании.
- 2) Простой и интуитивно понятный интерфейс.
- 3) Разграничение прав доступа.

2 Анализ кадрового обеспечения системы управления подразделением организации

Для того чтобы провести анализ кадровой политики, необходимо провести анализ персонала ГКУ Тверской области «Автобаза Тверской области».

Анализируя гендерный состав персонала, можно сделать вывод, что основной состав составляют мужчины – 65%, женщины составляют 35%.

Возвратной состав персонала ГКУ Тверской области «Автобаза Тверской области» представлен на рисунке 2.

Стоит отметить, что в последние годы наметилась тенденция к омоложению персонала.

Если в 2016 году процент персонала до 30 лет составлял 15%, то в 2022 году он составил 18%.

Анализируя возрастной состав сотрудников, можно сделать вывод, что основную долю составляет персонал в возрасте 40-50 лет, их доля составляет 35%, далее по численности идет персонал в возрасте 30-40 лет – 29%.

Рассмотрим распределение персонала ГКУ Тверской области «Автобаза Тверской области» по уровню образования. Для анализа персонала компании брались анкетные данные сотрудников ГКУ Тверской области «Автобаза Тверской области». После их анализа и подсчетов результатов можно подвести следующие итоги.

3 Система управления в организации

В последние годы наметилась тенденция нехватки кадров в ГКУ Тверской области «Автобаза Тверской области». Это связано с тем, что работа кажется скучной и утомительной. Часто наблюдается ненормированный рабочий день, а также выход в выходные дни без оплаты. Кроме того, зачастую сотрудники ГКУ Тверской области «Автобаза Тверской области» 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, наблюдается большой разрыв в заработной плате между рядовыми сотрудниками и руководителями.

Поэтому рекомендуется пересмотреть формирование заработной платы, сократить разрыв в оплате труда между рядовыми сотрудниками и руководителями. Также возможно рекомендовать привязать премиальную часть в оплате труда руководителей к показателю текучести кадров. Чем больше показатель текучести кадров, тем меньше должна быть премиальная часть.

Большое число условий проявляют воздействие на принимаемые людьми управленческие решения.

В процессе множественных исследований выявлено, то что при многочисленном количестве сотрудников не имеется желания к последующему формированию компании, отсутствует стремления создавать мысли, совершенствовать фирму, в каковой они функционируют.

Кроме того, трудясь в коллективе работникам следует уменьшать чувствительность, таким образом, как пребывание в состоянии эмоциональности работники нередко имеют все шансы осуществить безрезультатные административные решения, а для компании это послужит причиной к плохому функционированию.

4 Анализ информационного обеспечения системы управления структурной единицы организации

Главными целями службы документационного обеспечения управления ГКУ Тверской области «Автобаза Тверской области» являются:

- 1) регулирование документирования организационной деятельности;
- 2) организация деятельности с документами в учреждении;
- 3) усовершенствование форм и способов работы с документами.

Цели ДОУ, характеризуют ее функции.

Основной целью службы ДОУ является корпорация, командование, управляемость, мониторинг и реализация работ по документационному обслуживанию управления.

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 ГКУ Тверской области «Автобаза Тверской области»;
- проведен анализ учреждения кадровой работы ГКУ Тверской области «Автобаза Тверской области»;
- разработаны рекомендации по совершенствованию системы управления персоналом ГКУ Тверской области «Автобаза Тверской области».

Выявлено, что оплата труда не является хорошо разработанной, существует огромный разрыв в оплате труда между рядовыми сотрудниками и начальниками.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1) <https://www.rusprofile.ru/id/>
- 2) "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 04.11.2022)/ Консультант-плюс
- 3) Штатное расписание ГКУ Тверской области «Автобаза Тверской области»
- 4) Дейнека А. В. Управление персоналом: Учебник / А. В. Дейнека. — М.: Издательская торговая корпорация «Дашков и К°», 2019. — 292 с.
- 5) Епишкин И.А. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие / И.А. Епишкин «Менеджмент». –М.: МИИТ, 2019. – 242 с.
- 6) Жданкин Н.А. Инновационный менеджмент: учебник / Н.А. Жданкин. — Москва: КНОРУС, 2020. — 316 с.
- 7) Зарецкий А.Д. Менеджмент: учебник/А.Д. Зарецкий, Т.Е. Иванова. —М.: КНОРУС, 2020. —268с.
- 8) 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.
- 9) Кравченко А.И. История менеджмента: учебник/А.И. Кравченко М.: Академ. Проект: Трикста, 2020. — 560 с.
- 10) Красина Ф.А. Управление персоналом: Учебное пособие. — Томск: Томский межвузовский центр дистанционного образования, 2020. — 177 с.
- 11) Тощенко Ж. Т. Социология управления: учебник и практикум для вузов / Ж. Т. Тощенко. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 303 с.
- 12) 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/351176>