

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/368341>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Государственное и муниципальное управление (ГМУ)

Содержание

Введение 3

1 Общая характеристика МБДОУ «Солнышко» 4

2 Анализ персонала МБДОУ «Солнышко» 7

3 Разработка и реализация муниципальной политики в сфере молодежных отношений на примере МБДОУ «Солнышко» 10

Заключение 25

Список использованных источников 26

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.

Актуальность выбранной темы обусловлена тем, что от работы отдела кадров зависит необходимый набор персонала, рациональный подбор, а также план кадровой стратегии, чтобы в дальнейшем кадровая политика строилась таким образом, чтобы исключить сокращения или увольнения сотрудников.

2 Анализ персонала МБДОУ «Солнышко»

Проведем анализ системы управления персоналом МБДОУ «Солнышко». Основной проблемой в МБДОУ «Солнышко» является то, что в учреждении существует большая текучесть кадров, особенно методистов. Это происходит из-за отсутствия системы адаптации в организации.

Для того чтобы провести анализ кадровой политики, необходимо провести анализ вновь прибывшего персонала МБДОУ «Солнышко».

Анализируя возрастной состав сотрудников, которые только пришли, можно сделать вывод, что основную долю составляет персонал в возрасте 5-59 лет, их число составляет 18 человек, далее по численности идет персонал в возрасте 60-64 лет – 17 человек.

Отдел кадров МБДОУ «Солнышко» подчиняется непосредственно начальнику службы управления персоналом. В своей работе отдел кадров руководствуется трудовым законодательством Российской Федерации, приказами и распоряжениями в администрации.

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

Отдел кадров имеет бланки удостоверений, свидетельств, сертификатов, заявлений, договоров, справок. Оплата труда сотрудников производится в виде денежного содержания, которое состоит из должностного оклада в соответствии с замещаемой им должностью, а также из ежемесячных и иных дополнительных выплат, определяемых законом субъекта Российской Федерации.

3 Разработка и реализация муниципальной политики в сфере молодежных отношений на примере МБДОУ «Солнышко»

Для эмпирического исследования состояния молодежной политики в МБДОУ «Солнышко» нами было использовано анкетирование.

Данное исследование направлено на выявление состояния молодежной политики в МБДОУ «Солнышко»:

приоритетные направления, удовлетворенность реализацией молодежной политики.

Анализируя данные рисунка, можно сделать вывод, что необходимы мероприятия по внедрению системы адаптации персонала.

Вероятна интеграция системы интеграции молодых специалистов через молодежную политику. Главная задача молодежной политики - становление и защита трудящейся молодежи, интеграция ее профессионального и творческого ресурса в интересах фирмы.

Объектами молодежной политики фирмы являются разные общественные группы:

- молодые рабочие в возрасте от 16 до 33 лет;
- молодые эксперты в возрасте до 33 лет, явившиеся в фирму после завершения институтов и университетов;
- студенты, учащиеся по направлению деятельности фирмы;
- школьники в рамках программы профессиональной самоидентификации.

Проанализируем критерии молодежной политики по адаптации молодых экспертов:

- социокультурное партнерство администрации и молодежи в решении финансово-экономических, производственно-технических и социальных проблем;
- приемлемое взаимодействие интересов фирмы и потребностей молодежи в целях динамичного развития компании;
- интеграция организационных усилий и финансовых средств субъектов молодежной политики;
- гармоничность прав и функций молодых сотрудников;
- клиентский и социальный контроль над итогами молодежной политики;
- гибкое сочетание социальной защищенности и социальной ответственности работающей молодежи перед компанией;
- активная профессиональная, гражданская позиция молодого работника как основа корпоративной солидарности;
- преемственность традиций.

Работа с молодежью должна быть направлена на профессионально-трудовое развитие юных сотрудников, гарантию им социальной поддержки, творческую реализацию одаренной молодежи. Молодежная политика содействует взаимоотношению молодежи в информационном пространстве как внутри фирмы, так и за ее пределами; становлению толерантности и гражданской позиции, кланового патриотизма и взаимопомощи.

В последние годы наметилась тенденция нехватки кадров в МБДОУ «Солнышко». Это связано с тем, что работа в госслужбе кажется скучной и утомительной. Кроме того, отсутствует система адаптации вновь прибывших сотрудников. Часто наблюдается ненормированный рабочий день в госорганах, а также выход в выходные дни без оплаты. Кроме того, зачастую сотрудники МБДОУ «Солнышко» 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.

Поэтому рекомендуется пересмотреть формирование заработной платы, сократить разрыв в оплате труда между рядовыми сотрудниками и руководителями. Существует также разрыв между вновь прибывшими сотрудниками и теми, кто работает давно. 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 многочисленных государственных учреждений выявлено, то что при многочисленном количестве сотрудников не имеется желания к последующему формированию учреждения, отсутствует стремления создавать мысли, совершенствовать учреждение, в какой 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 учреждения это послужит причиной к плохому функционированию.

Следует при приеме работников объяснять не только лишь его заработную плату, а также область обязательств работников, а кроме того, дисциплинарные взыскания.

Присутствие наемного работника, помимо его оплаты, а также особенностей деятельности, следует оговорить прямые обязанности, а также дисциплинарные взыскания. А также в случае, если кто-то из работников не

соблюдает определенные принципы деятельности, встречаются исправляющие мероприятия, вне зависимости от индивидуального взаимоотношения к работнику.

Заключение

Разберем 3 ключевых элемента, какие обязан содержать в себе психологическая атмосфера изнутри учреждения:

- содействие управляющего в управлении, его понимание позиции работников;
- методы решения остроконфликтных обстановок, образующихся в коллективе, единство работников;
- уровень удовлетворения в коллективе любого работника.

Во второй главе выявлено, что среди персонала выявлены низкоквалифицированные сотрудники, квалификацию которых необходимо повышать.

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 МБДОУ «Солнышко»
- 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/368341>