

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/409485>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Управление персоналом

-

Факт появления современной структуры административного устройства вызван определенными внешними для данных структур условиями:

- 1) политическими - процесс политической модернизации, демократизация, изменение политической культуры;
- 2) социальными - формирование новых ценностных ориентиров, форм и способов участия населения в общественных процессах;
- 3) правовыми - новое законодательство, начиная с основного закона и заканчивая региональными;
- 4) экономическими - финансирование соответствующих административных структур.

Поскольку Администрация сотрудничает со всеми видами организациями, культуры и науки, соответственно необходимо создание отделов, занимающихся каждый своим направлением, а также необходима юридическая поддержка (юридический отдел), контроль за проведением тех или иных мероприятий (контрольно-организационный отдел), ведение бухгалтерского учета в организации (отдел бухгалтерского учета и отчетности) и содержание здания Администрации в должном виде (служба эксплуатации здания).

5. Характеристика организационной культуры администрации и управления персоналом в организации
В Администрации Карагинского муниципального района на постоянной основе работает 129 человек, что соответствует численности, предусмотренной штатным расписанием. В таблице 1 представлена динамика среднесписочной численности персонала Администрации за период 2020-2022 гг.

Таблица 1

Динамика среднесписочной численности персонала Администрации Карагинского муниципального района за период 2020-2022 гг.

Наименование показателя 2020 2021 2022 Изменение
2022/2020

Абс.(чел.) Отн. (чел.)

Среднесписочная численность персонала, чел. 115 129 129 14 112,2

Таким образом, за анализируемый период среднесписочная численность персонала возросла на 14 штатных единиц, что составило 12,2 %. Данный рост обусловлен введением в штатное расписание Администрации Карагинского муниципального района новых должностей.

В таблице 2 представлена структура персонала отдела Администрации Карагинского муниципального района по категориям.

Таблица 2

Структура персонала Администрации Карагинского муниципального района по категориям

Наименование 2020 2021 2022 Изменение
2022/2020

Абс.(чел.) Отн. (чел.)

Специалисты 20 21 21 1 105,0

Ведущие специалисты 37 43 43 6 116,2

Главные специалисты 29 32 32 3 110,3

Руководители 17 21 21 4 123,5

Прочие работники 12 12 12 0 100,0

Итого 115 129 129 14 112,2

Из таблицы видно, что численность руководителей за рассматриваемый период выросла на 3 чел. (123,5%).

Численность специалистов за рассматриваемый период выросла на 1 чел. (105%). Численность ведущих специалистов за рассматриваемый выросла на 6 чел. (116,2%). Численность главных специалистов за рассматриваемый выросла на 3 чел. (110:3%). Численность прочих работников за рассматриваемый период уменьшилась на 2 чел.

Наглядно структура персонала Администрации Карагинского муниципального района по категориям представлена на рисунке 1.

Рисунок 1 свидетельствует о том, что доля ведущих специалистов составляет большую долю в структуре персонала учреждения - 34%. Руководители составляют 16% персонала, специалисты- 16%, главные специалисты - 25%, а прочие работники - 9%.

Рисунок 1. Структура персонала Администрации в 2022 г.: %

В таблице 3 представлена структура персонала Администрации Карагинского муниципального района по возрастным группам.

Таблица 3

Структура персонала Администрации Карагинского муниципального района по возрастным группам за 2022 г.

Возрастная группа 2022

Кол-во, чел Уд.вес к итогу, %

До 20 лет 0 0

От 20 до 29 лет 29 22,22

От 30 до 39 лет 14 11,12

От 40 до 49 лет 43 33,33

От 50 до 59 лет 43 33,33

Свыше 60 лет 0 0

Итого 129 100

По данным, представленным в таблице 3 можно сделать вывод о том, что в структуре персонала Администрации Карагинского муниципального района наибольший удельный вес приходится на возрастную категорию от 40 до 49 лет и от 50 до 59 лет. Что свидетельствует о том, что персонал обладает накопленным опытом работы.

Средний возраст сотрудников Администрации – 42,2 года.

В таблице 4 представлена структура персонала Администрации Карагинского муниципального района по гендерному признаку по состоянию на 2022 г.

Таблица 4

Структура персонала Администрации Карагинского муниципального района по гендерному признаку по состоянию на 2022 г.

Структура сотрудников по гендерному признаку 2022

Кол-во, чел Уд.вес к итогу, %

Мужчины 57 44

Женщины 72 56

Итого 129 100

На 56 % кадровый состав Администрации Карагинского муниципального района состоит из сотрудников женского пола.

В таблице 5 представлена структура персонала Администрации Карагинского муниципального района по стажу работы.

Таблица 5

Структура персонала Администрации Карагинского муниципального района по стажу работы

Группа сотрудников по стажу работы 2020 2021 2022

Кол-во чел. Уд.вес к итогу, % Кол-во чел. Уд.вес к итогу, % Кол-во чел. Уд.вес к итогу, %

До 1 года 2 1,74 2 1,55 1 0,78

От 1 до 3 10 8,70 10 7,75 7 5,43

От 3 до 5 10 8,70 11 8,53 11 8,53

От 5 до 10 38 33,04 47 36,43 49 37,98

Свыше 10 55 47,83 59 45,74 63 48,84

Итого 115 100,00 129 100,00 129 100,00

По данным, представленным в таблице 5 можно сделать вывод о том, что 48,84 % сотрудников проработали в Администрации Карагинского муниципального района свыше 10 лет. На долю персонала со стажем работы от 5 до 10 лет в Администрации Карагинского муниципального района приходится 37,98 %. Сотрудники со стажем от 3 до 5 лет составили в 2020 г. 8,53%, а сотрудники со стажем от 1 до 3 лет составили 5,43%. Практически отсутствуют сотрудники со стажем работы до 1 года. Доля их за исследуемый период не превышает 1,74 %, что говорит о высокой текучести кадров среди вновь принятого и прошедшего адаптацию персонала.

Ниже рассмотрим основные показатели кадровых процессов в Администрации Карагинского муниципального района.

Проанализируем основные показатели трудовых ресурсов Администрации Карагинского муниципального района, представленные нами в таблице 6.

Таблица 6

Основные показатели трудовых ресурсов Администрации Карагинского муниципального района

Показатель 2020 2021 2022 Изменение

2022/2020

Абс.(чел.) Отн. (%)

Среднесписочная численность персонала 115 129 129 14 112,17

Принятие всего (человек) 19 14 10 -9 52,63

Выбыло всего (человек) 5 14 9 4 180,00

В т.ч.

- по собственному желанию 5 14 12 7 240,00

- за нарушение трудовой дисциплины 0 0 0 0 -

Коэффициент оборота по приему 16,52 10,85 7,75 -8,77 46,92

Коэффициент оборота по выбытию 4,35 10,85 6,98 2,63 160,47

Коэффициент постоянства кадров 80,87 82,17 86,82 5,95 107,36

Коэффициент текучести кадров 4,35 10,85 9,30 4,95 213,95

Произведя все необходимые; расчёты мы видим, что к 2022 году коэффициент оборота по приёму снизился на 8,77 п.п., коэффициент постоянства кадрового состава администрации вырос на 5,95 п.п., а коэффициент текучести кадров снизился по сравнению с 2020 годом на 1.55 п.п.

На основании представленной информации можно сделать следующие выводы. Основная тенденция заключается в том, что численность персонала Администрации Карагинского муниципального района за рассматриваемый период выросла, в основном сотрудники увольнялись по собственному желанию, а некоторые в период испытательного срока. Коэффициент стабильности кадров в 2022 году увеличился на 5,95 п.п. по сравнению с 2020 годом.

В таблице 7 представлена структура персонала по уровню образования.

Таблица 7

Структура персонала по уровню образования на 2022 г.

Группа сотрудников по уровню образования 2022

Кол-во, чел Уд.вес к итогу, %

Среднее специальное 12 9,11

Высшее 117 90,89

Итого 129 100

Полученные данные свидетельствуют о том, что у 90,89 % сотрудников Администрации Карагинского муниципального района высшее образование.

Структура персонала Администрации Карагинского муниципального района по группам должностей муниципальных служащих по состоянию на 2022 г. представлена в таблице 8.

Таблица 8

Структура персонала Администрации Карагинского муниципального района по группам должностей муниципальных служащих на 2022 г.

Группа сотрудников по занимаемой должности 2022

Кол-во, чел Уд.вес к итогу, %

Высшая 21 16,28
Главная 32 24,81
Ведущая 43 33,33
Старшая 21 16,28
Младшая 12 9,30
Итого 129 100,0

Данные, представленные в таблице 8, позволяют сделать вывод о том, что в Администрации Карагинского муниципального района деление персонала происходит по пяти группам должностей муниципальных служащих.

При этом наибольший удельный вес в общей структуре персонала приходится на работников, занимающих главную группу, на их долю приходится 24,81 % и ведущую группу - 33,33 % от общей численности персонала.

Проанализировав работу кадровой службы. Администрации Карагинского муниципального района можно выявить ряд определенных проблем. Рассмотрев структуру персонала по возрасту, можно сделать вывод о том, что в ней преобладают работники от 40 до 49 лет и от 50 до 59 лет. Следует обратить внимание на рост служащих в возрасте от 30 до 39 года, так как данный возраст является самым работоспособным, поэтому данную категорию служащих требуется увеличить и планировать их карьерный рост. Следовательно, основными задачами, стоящими перед кадровыми службами органов управления, являются применение научного подхода к планированию деловой карьеры и планированию должностного роста государственного служащего.

Текущая кадровая ситуация отрицательно сказывается на работе администрации, не дает формироваться коллективу, а значит и корпоративному духу, что неизменно влечет за собой снижение эффективности работы.

Из проведенного анализа выявлено, что в основном сотрудники увольнялись по собственному желанию, а некоторые в период испытательного срока. Для выяснения причин увольнения в период испытательного срока, необходимо рассмотреть систему управления профессиональным развитием государственных служащих в администрации Карагинского муниципального района.

В Администрации Карагинского муниципального района управление персоналом осуществляет отдел кадров, начальник которого назначается на должность и подчиняется главе администрации. Сотрудники отдела кадров являются муниципальными служащими и выполняют функции по работе с персоналом. Структура отдела кадров Администрации Карагинского муниципального района представлена на рисунке 2.

Отдел кадров взаимодействует со всеми структурными подразделениями администрации района и является структурным подразделением администрации. Служащие отдела кадров администрации в своей деятельности руководствуются Конституцией РФ: федеральными законами, указами и распоряжениями президента, постановлениями и распоряжениями правительства, уставом и другими нормативно-правовыми актами.

Рисунок 2. Организационная структура отдела кадров Администрации Карагинского муниципального района

В задачи отдела кадров администрации Карагинского муниципального района входят:

- оформление, назначение и освобождение от должности муниципальных служащих и работников администрации;
- ведение учёта муниципальных служащих и работников администрации;
- подготовка документов для присвоения классных чинов муниципальным служащим;
- ведение личных дел, карточек форм Т-2, внесение записей в трудовые книжки муниципальных служащих и работников администрации;
- подготовка положений об оплате труда, порядке и условиях премирования муниципальных служащих и работников администрации;
- оказание помощи по вопросам муниципальной службы и ведения кадрового делопроизводства;
- составление графиков отпусков и оформление листов нетрудоспособности.

Количество лиц, включенных в кадровый резерв Администрации Карагинского муниципального района в 2020-2022 гг. представлено на рисунке 3.

Рисунок 3. Количество лиц, включенных в кадровый резерв Администрации Карагинского муниципального района в 2020-2022 гг.: чел.

Из данных рисунка 3, можно заметить, что на сегодняшний день 57,3% должностей имеют сформированный кадровый резерв. В 2022 году были замещены из кадрового резерва 4 служащих, что составило 40%. В 2020 году - 6 служащих, что составило 45%. С помощью кадрового резерва удастся сохранять ценные кадры в Администрации Карагинского муниципального района. Ещё одним положительным моментом развития кадрового резерва является экономия времени на поиск и адаптацию вновь принятых сотрудников. Таким образом, Администрация Карагинского муниципального района необходимо продолжать работу по формированию кадрового резерва.

Далее рассмотрим процесс адаптации новых сотрудников в Администрации. Положение в области адаптации в администрации района отсутствует, что ухудшает работу с кадровым составом.

В Администрации Карагинского муниципального района процесс адаптации проходит в четыре этапа. На первом этапе происходит знакомство с новым коллективом и особенностями работы. С объёмом работы знакомство на данном этапе проходит поверхностно. На втором этапе происходит изучение обязанностей, прав и возможностей, а также непосредственная работа в должности. На третьем этапе происходит активное включение в работу. Считается, что сотрудник уже сориентирован в обстановке и от него требуется активность, желание проявить себя и приступить к работе. На данном этапе сотруднику помогают наставники. Четвёртый этап адаптации наступает у сотрудника после года работы. На данном этапе сотрудник разбирается в должности и выполняют свои обязанности.

Можно заметить, что из-за отсутствия положения по адаптации персонала, текучесть кадров среди принятого и прошедшего адаптацию персонала высокая.

Сотрудники ежегодно проходят проверку квалификации и уровня знаний.

Аттестация в Администрации Карагинского муниципального района проходит под руководством аттестационной комиссии в форме собеседования. Аттестуемый самостоятельно готовится к проверке знаний. Основной целью аттестации является проверка знаний в области деятельности работника. По результатам аттестации может быть принято следующее решение: пригоден к работе, не пригоден к работе, требуется повышение знаний на курсах. Администрация Карагинского муниципального района во время проведения аттестации не использует компьютерные программы, только собеседование.

На рисунке 4 представлены данные по прохождению аттестации муниципальных служащих Администрации Карагинского муниципального района за 2021-2022 год.

Рисунок 4. Проведение аттестации муниципальных служащих Администрации Карагинского муниципального района 2021-2022 гг., чел.

Из данных, представленных на рисунке 4 можно заметить, что в 2022 году аттестацию прошли 35 муниципальных служащих, что составило 89% от планируемого числа служащих, подлежащих аттестации. Это обусловлено тем, что в 2022 году в отпуск по уходу за ребёнком ушли 2 служащих и 2 служащих, подлежащих аттестации были сокращены. В 2020 году аттестацию прошёл 31 человек.

Аттестация в Администрации Карагинского муниципального района проводится в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации муниципальных служащих Администрации Карагинского муниципального района. При проведении аттестации муниципальных служащих все требования проведения аттестации были выполнены. Результаты аттестации признаны удовлетворительными. Все муниципальные служащие были признаны соответствующими занимаемой должности. Трое были рекомендованы для включения в кадровый резерв и двое муниципальных служащих были рекомендованы для получения дополнительного образования.

Квалификационный экзамен проводится для оценки профессиональной подготовки муниципального служащего, замещающего должность муниципальной службы на определённый срок, и проводится под руководством аттестационной комиссии. Квалификационный экзамен проводится по инициативе служащего при решении вопроса о присвоении классного чина.

На рисунке 5 представлены данные о присвоении чина муниципальным служащим Администрации Карагинского муниципального района за 2021- 2022 годы. По данным рисунка 5 можно заключить, что в 2022 году квалификационный экзамен был проведён в отношении 6 служащих, большинству служащих классный чин присвоен без экзамена, так как он не предусмотрен для данных категорий должностей. Квалификационный экзамен осуществлялся в форме тестирования все служащие показали высокие результаты, средний балл экзамена составил 28 баллов из 30. Получение классного чина является мотивационным фактором для муниципальных служащих, так как помимо присвоения классного чина они получают денежную прибавку к заработной плате.

Рисунок 5. Присвоение чина муниципальным служащим Администрации Карагинского муниципального района в 2021-2022 гг. чел.

В Администрации Карагинского муниципального района для стимулирования муниципальных служащих принимаются как материальные, так и нематериальные методы. На рисунке 6 представлены инструменты мотивации служащих, применяемых в 2020-2022 годах.

Рисунок 6. Структура инструментов мотивации Администрации Карагинского муниципального района за период 2020-2022 гг., %

Из данных рисунка 6 можно сделать вывод о том, что наибольший удельный вес среди инструментов стимулирования персонала занимают премии. В качестве нематериальных инструментов стимулирования персонала в Администрации Карагинского муниципального района используют: выговоры и похвалу, проведение корпоративных мероприятий, вручение дипломов и благодарностей.

На рисунке 7 представлены расходы бюджета Администрации Карагинского муниципального района на формирование кадрового состава

-

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/409485>