

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/54954>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Экономика труда

Введение 3

1 Краткая характеристика и организационная структура «Китайский сельскохозяйственный банк» 6

2. Анализ управления человеческими ресурсами компании «Китайский сельскохозяйственный банк» 9

3. Предложения по совершенствованию планирования развития персонала компании «Китайский сельскохозяйственный банк» 11

Заключение 16

Список использованных источников 18

Введение

Стратегия управления персоналом – это система действий для формирования профессиональной, лояльной и компетентной команды сотрудников организации.

Кадровая стратегия направлена на три объекта:

- Работники компании.
- Структура человеческих ресурсов в качестве интегрированной части всего бизнеса.
- Условия труда.

Проблемы, мешающие созданию и в особенности реализации стратегии управления персоналом:

- Старомодные установки в головах высших руководителей о том, что управление персоналом – вспомогательная функция.
- Слабые коммуникационные технологии, приводящие к огромному разрыву между высшим и низовыми уровнями персонала: сотрудники, не будучи в курсе стратегических изменений в компании, не поддерживают и не выполняют новых правил, установок или функций новых стратегий.
- Отсталость и профессиональная некомпетентность самих сотрудников отделов управления персоналом, в результате чего кадровая работа остается за рамками общих бизнес-задач, а о грамотной стратегии просто говорить не приходится. Противостояние понятий кадровой политики и стратегии управления персоналом - "старое против нового" - печальная и нередкая ситуация во многих компаниях.

Две особенности кадровых стратегий.

1. Никогда серьезные стратегии управления персоналом организации не были краткосрочными – они не могут быть такими по определению. Любые изменения в сфере человеческих ресурсов всегда непростые: новые поведенческие установки требуют терпения, времени и грамотных коммуникаций. Изменения в системе человеческих ресурсов невозможно ускорить, об этом нужно помнить и учитывать при планировании сроков.

2. Сказать «тесная связь» с общей бизнес-стратегией компании – ничего не сказать. Правильные слова в данном контексте – «полная интеграция» с общими стратегическими установками в организации. Так, и только так должно выглядеть взаимодействие отдела человеческих ресурсов с любыми другими подразделениями и компанией в целом. И только соблюдая данный принцип, можно разработать грамотно основные стратегии управления персоналом. К такой интеграции в обязательном порядке должны быть приложены оценка и анализ множества самых разнообразных факторов внутренней и внешней среды. Планируемые стратегические изменения в компании в любом случае повлекут за собой глубокий пересмотр планов обучения и развития, реструктуризацию персонала в отделах, пересчет его численности, обязательных навыков, стандартов квалификации и так далее.

Основные стратегии управления.

- Виды управления персоналом полностью зависят от специфики и состояния стратегического развития компании.
- Инновационные стратегии отличаются приоритетом компонента кадровой работы по оценке персонала, его аттестации, обучения и продвижения по карьерной лестнице. Такие мероприятия идут бок о бок с обновленной мотивацией труда – это классическая «кадровая пара» работы. Любые инновации требуют

наличия мотивированного, подходящего и компетентного персонала, без этого ничего не получится.

- Предпринимательские стратегии предполагают поиск и максимальная поддержка людей, способных работать в условиях повышенного риска и принятия быстрых решений. Приоритет – создание условий для работы таких людей.
- Стратегии повышения качества работы всегда были «спокойными» с минимумом рискованных решений. В данном случае в приоритете лояльность сотрудников к компании и их высокая вовлеченность в процессы работы. Здесь особенно важны этические нормы, постоянное обучение традиционного формата, соблюдение принципов социального равенства. Такие компании и кадровые стратегии можно условно назвать «социалистическими».
- Самый жесткий вариант стратегии часто наблюдается в компаниях с большим штатом продавцов. В приоритете результаты работы – объемы выпуска продукта. Минимизируется какой-либо риск. Планы составляются на относительно короткие сроки, учеба дается в самом минимальном объеме для необходимой квалификации. Главными методами управления являются контроль и мониторинг действий персонала.

1 Краткая характеристика и организационная структура «Китайский сельскохозяйственный банк»

Компания «Китайский сельскохозяйственный банк» прошла в своём развитии 5 этапов.

Первый этап (1951 – 1952 гг.): после установления в КНР нового государственного строя, возникла необходимость усилить работу финансов в области сельского хозяйства. Реформа в области земельных отношений привела к росту объемов сельскохозяйственной продукции.

Второй этап (1955 – 1957 гг.): расширение кооперативного движения в Китае потребовало выделение кредитов для поддержки земледелия и увеличения объёмов сельскохозяйственной продукции.

Третий этап (1963 – 1965 гг.): в ноябре 1963 года съезд Компартии КНР принял решение об основных направлениях развития сельского хозяйства КНР, об организационной структуре сельскохозяйственного банка, о его филиалах в провинциях Китая. В ноябре 1965 года было принято решение, направленное на упрощение системы управления банком и новом этапе сотрудничества между фермерами и банковской сферой.

Четвертый этап (1979 – 1994 гг.): в декабре 1978 года коммунистическая партия КНР рассмотрела вопросы развития сельского хозяйства КНР и помощи предпринимателям, занимающимся развитием сельскохозяйственных предприятий.

Пятый этап (начиная с апреля 1994 года): в декабре 1993 года Совет КНР принял решение о проведении реформы товарно-денежных отношений. В результате проведения этой реформы Центральный/Народный банк Китая унифицировал систему контроля и управления банковской сферой.

Организационное устройство банка соответствует общепринятой схеме управления акционерного общества (рисунок 2.1). Высшим органом компании «Китайский сельскохозяйственный банк» является Общее собрание акционеров, которое должно проходить не реже одного раза в год. На нём присутствуют представители всех акционеров банка на основании доверенности. Общее собрание правомочно решать вынесенные на его рассмотрение вопросы, если в заседании принимает участие не менее трех четвертей акционеров банка.

Общее руководство деятельностью банка осуществляет Совет директоров банка. На него возлагаются также обязанности по наблюдению и контролю за работой Правления банка. Совет директоров определяет общие направления деятельности банка, рассматривает проекты кредитных и других планов банка, утверждает планы доходов и расходов и прибыли банка, рассматривает вопросы об открытии и закрытии филиалов банка и другие вопросы, связанные с деятельностью банка, его взаимоотношениями с клиентами и перспективами развития.

Рисунок 2.1 - Организационная структура компании «Китайский сельскохозяйственный банк»

Непосредственно деятельностью компании «Китайский сельскохозяйственный банк» руководит Правление. Оно несет ответственность перед общим собранием акционеров и Советом директоров банка. Правление состоит из председателя правления (президента), его заместителей (вице-президентов) и других членов.

2. Анализ управления человеческими ресурсами компании «Китайский сельскохозяйственный банк»

Штат состоит из 33 сотрудников.

Рассмотрим трудовой потенциал данного коллектива через динамику качественных и количественных показателей персонала (табл. 1).

Таблица 1

1 Асеев В. Г. Мотивация поведения и формирования личности – М.: Мысль, 12005. -346 с.

2 Молл Е.Г. Управление карьерой менеджера. – СПб.: Питер, 2003. – 352 с.

3 Менеджмент организации / под ред. З.П. Румянцевой, Н.А. Саломатина. – М.: ИНФРА – М, 1996. – 432 с.

4 Менеджмент. В 8 кн. Кн .7 Менеджмент персонала2000: Учеб.пособие /Н.П. Беляцкий, С.е. Веселько, П. Ройш. – МН.: БГЭУ, 2000. – 288 с.

5 Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер с англ. – М.: Дело, 1992 – 702 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/54954>