

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/61891>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Государственное и муниципальное управление

Оглавление

Введение 3

1. Краткая характеристика организации 4

1.1 Общая характеристика организации 4

1.2 Организационно-правовая характеристика организации 7

2. Общая оценка деятельности организации 11

2.1 Оценка основных кадровых показателей 11

2.2 Анализ функциональных подсистем системы управления организации 13

Заключение 19

Список литературы 21

Отделы (муниципальные) могут создаваться в муниципальных образованиях, имеющих статус городского округа, внутригородских территорий городов федерального значения, муниципального района.

Каждый отдел (муниципальный) имеет печать с указанием номера отдела, которая передается начальнику этого отдела военным комиссаром.

Основные подразделения и центры (отделы) социального обеспечения осуществляют свою деятельность на основании положений о них, утверждаемых военными комиссарами. Начальникам отделов (муниципальных) военными комиссарами выдаются доверенности на осуществление служебной деятельности.

Для обеспечения оповещения, призыва и отправки мобилизационных ресурсов в Вооруженные Силы Российской Федерации, другие войска, воинские формирования, органы и специальные формирования в мирное время создается аппарат усиления военного комиссариата (далее - аппарат усиления).

Порядок и нормы привлечения граждан к работе (к занятиям по подготовке к работе) в аппарате усиления устанавливаются Министерством обороны Российской Федерации.

Граждане привлекаются к работе (к занятиям по подготовке к работе) в аппарате усиления на основании договора, заключаемого ими с военным комиссариатом.

Военные комиссариаты информируют органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления и руководителей организаций о количественном и персональном составе аппарата усиления, помещениях (зданиях), земельных участках, транспортных и других материальных средствах, необходимых для выполнения возложенных на военные комиссариаты задач, а также о планируемых мероприятиях по мобилизационной подготовке с привлечением аппарата усиления.

На современном этапе организационная структура управления не в полной мере соответствует спектру задач организации. За последние годы на 300% увеличилось количество обращений граждан, связанных с процедурами призыва на военную службу. Однако, в организации отсутствует специалист, на которого бы были возложены обязанности по распределению обращений граждан по сущности и исполнителям в связи с чем процесс их рассмотрения может занимать до 3 недель.

2. Общая оценка деятельности организации

2.1 Оценка основных кадровых показателей

Согласно Форме № П-8 «Сведения о численности, заработной плате и движения работников на 01 января 2019г. численность работников составляла 15 человек.

Сопоставим наличие человеческих ресурсов в отчетном периоде с прошлым периодом можно выявить, по каким видам деятельности произошли значительные отклонения численности персонала, какова причина или причины, а также следует ли принимать меры к сокращению текучести кадров, их обучению.

В ходе анализа необходимо показать среднесписочную численность работников, сопоставляя баланс труда (таблица 2.1). Это позволит выявить недостаток или избыток рабочей силы, наметить пути более рационального использования человеческих ресурсов. Как видно из таблицы, численность персонала в сравнении с аналогичным периодом предыдущего года увеличилась на 1 человека.

Представим среднесписочную численность работников Военного комиссариата г.Тутаев за 2018г

Таблица 2.1

Среднесписочная численность работников Военного комиссариата г.Тутаев за 2017-2018 г.

№№п/п

Наименование

ед. изм.

2017

2018

1 Среднесписочная численность, в т.ч чел. 15 15

2 Управляющий персонал чел. 5 5

3 Вспомогательные рабочие чел. 2 1

4 Служащие и специалисты чел. 8 9

Из таблицы 1.1 мы можем видеть, что по плану работников в компании не хватает.

При сопоставлении численности отдельно взятых категорий с общей численностью и сравнивая их друг с другом, проведем анализ обеспеченности предприятия рабочей силой (таблица 2.2).

Таблица .2

Половозрастная характеристика персонала Военный комиссариат г.Тутаев за 2018 год.

Возраст (лет) Мужчины Женщины Всего

Числен-

ность Удельный вес (%) Числен-

ность Удельный вес (%) Числен-

ность Удельный вес (%)

18-25 1 10 - - 1 5

25-35 1 10 1 20 2 15

35-45 7 60 3 80 10 70

45-60 1 10 - - 1 5

Старше 60 1 10 - - 1 5

ИТОГО 11 100 4 100 15 100

Как видно из таблицы 2.2 преобладает количество мужского персонала в компании. Это связано со спецификой деятельности организации. Каждый сотрудник должен отлично разбираться в полиграфическом производстве, всегда сохранять уверенность и спокойствие, доброжелательный тон при общении с клиентом компании, своевременно и качественно выполнять свою работу.

Обязанность аттестованных сотрудников следовать Уставу и регламенту работы.

78% специалистов имеют высшее профильное образование. Оставшиеся 22% имеют среднее специальное образование.

2.2 Анализ функциональных подсистем системы управления организации

К функциональным подсистемам управления организации относятся подсистема планирования работы. Она включает в себя спектр задач по планированию деятельности организации и достижению поставленных перед ней задач.

К подсистеме относится управление персоналом, определенное задачами:

- поиск, подбор и найм персонала,
- адаптация и развития персонала,
- обучение персонала,
- мотивация персонала,
- высвобождение персонала.

Подсистема контроля определена функциями обеспечения выполнения поставленных задач и показателей

деятельности организации.

Управление персоналом осуществляется в соответствии с Регламентом и регламентировано внутренними стандартами Министерства внутренних дел Российской Федерации.

Отдел кадров представлен двумя специалистами: руководителем и специалистом по кадровому делопроизводству.

При приеме на работу кандидат проходит интервью, как правило, в два этапа. Первый этап интервью проводит работник кадровой службы, второй этап непосредственно сам руководитель.

Таким, образом, основным видом отбора сотрудников для работы в Военный комиссариат г.Тутаев за предыдущие два года было собеседование, которое прошли 100% вновь принятых.

Адаптация персонала.

За организацию процесса адаптации персонала ответственен руководитель Отдела кадров.

Процесс адаптации в Военном комиссариате г.Тутаев нужно оптимизировать, так как выполняются только первичная адаптация, а вопросы развития и повышения квалификации практически не реализуются, и новый сотрудник остается предоставленным сам себе.

Таким образом, адаптация должна быть на одном из первых мест в списке приоритетных задач системы управления. Следует внести в организационную структуры новую должность-специалист по обучению и развитию персонала.

Формирование кадрового резерва.

Формирование списка кадрового резерва службой персонала происходит на основе:

- Анализируется орг. структура компании;
- результатов аттестации персонала;
- собеседований с кандидатами.
- Отдел управления персоналом разрабатывает ежегодный план работы с кадровым ресурсом.

Формирование и составление списка резерва включает:

- составление списка сотрудников в резерв;
- формирование резерва на определенные вакансии.

В процессе формирования резерва следует определить

- кто из кандидатов должен быть включен в списки кандидатов;
- кто из списка должен пройти обучение;

Список литературы

1. Конституция Российской Федерации. Официальный текст по состоянию на 1 января 1997 года с историко-правовым комментарием. – М.: Издательская группа ИНФРА-М – НОРМА, 2019.
 2. Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2004. № 31. С. 3215.
 3. Федеральный закон от 2 мая 2006 года N 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» // Информационная система «Консультант Плюс»
- Прочие опубликованные источники
4. Архипова Н.И., Кульба В.В., Косяченко С.А., Чанхиева Ф.Ю., Шелков А.Б. Организационное управление: Учебное пособие для вузов. - М.: РГГУ, 2007. - 733 с.Бабун Р. В. Повышение эффективности организационных структур администраций городов / Р. В. Бабун // Практика муницип. упр. – 2012. – № 12. – С. 13-23.
 5. Бавсун И. Г. О возможностях совершенствования управленческой деятельности органов внутренних дел на современном этапе // Актуальные проблемы борьбы с преступлениями и иными правонарушениями. — 2016. -№ 14-1. — С. 216-217
 6. Белоусова, Е.В. Правовой статус органов местного самоуправления как юридических лиц: проблемы правового регулирования / Е.В. Белоусова // Государство и право. – 2011. - № 2. – С – 32 – 38
 7. Демиденко А. В. Проблемы совершенствования управленческой деятельности органов внутренних дел // В сборнике: Научное сообщество студентов. Междисциплинарные исследования. Электронный сборник статей по материалам XLIV студенческой международной научно-практической конференции. — Новосибирск: Сибирская академическая книга, 2018. — С. 604-608
 8. Зайцев К.А. Прикладная методика анализа систем управления // Социологические науки, 2012. - №5. - С.51-55
 9. Орлова Ю. Ю. Сущность и содержание управленческой деятельности в органах министерства внутренних дел Российской Федерации // Вестник Московского университета МВД России. — 2014. — № 3. — С. 136-138.

10. Орлова Ю. Ю. Характеристика основных направлений управленческой деятельности в системе министерства внутренних дел Российской Федерации // Вестник Московского университета МВД России. — 2014. — № 8. — С. 192-196
11. Радченко А.И. Основы государственного и муниципального управления: системный подход: Учебник. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.; Ростов н /Д.: Изд. Центр «Март», 2015. – 608 с.
12. Радченко Н. С., Азарова А. И., Грецкая С. С. Пути совершенствования форм и методов управленческой деятельности в органах внутренних дел // Молодой ученый. — 2019. — №3. — С. 286-288. — URL <https://moluch.ru/archive/241/55757/> (дата обращения: 30.03.2019).
13. Шамарина Л.В. Создание эффективной организационной структуры управления// ЭГО. – 2010. - №2.С.31-35

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/61891>