

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/nauchno-issledovatel'skaya-rabota/61892>

Тип работы: Научно-исследовательская работа

Предмет: Государственное и муниципальное управление

Оглавление

- 1 Краткая характеристика Тутаевского военного комиссариата 2
- 2 Анализ финансово-экономических показателей учреждения 5
- 3 Анализ особенностей организационной структуры местного органа военного управления 6
- 4 Изучение проблем совершенствования организационной структуры Тутаевского военного комиссариата 9
- 5 Причины, мешающие совершенствованию организационной структуры местного органа военного управления 14

Управление служебной деятельностью военного комиссариата осуществляется военным комиссаром.

В структуру военкоматов входят командование, основные подразделения, в том числе отделы по муниципальным образованиям, подразделения обеспечения и центры (отделы) социального обеспечения. 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.

- 4 Изучение проблем совершенствования организационной структуры Тутаевского военного комиссариата

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-специалистом 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;

При составлении списка кандидатов в резерв необходимо учесть следующие факторы:

- требования к вакансии;
- список вакансий, которые сотрудник может рассчитывать на резервируемую должность;
- личностные качества: внимательность, гибкость, ответственность, коммуникабельность;

Система кадрового резервирования решит следующие задачи:

-

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/nauchno-issledovatel'skaya-rabota/61892>