

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/92017>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Управление персоналом

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 3

1 Организационно-экономическая характеристика предприятия 5

2 Характеристика структуры службы управления персоналом, ее задач и функциональных обязанностей сотрудников 11

3 Технологии документооборота и делопроизводства в системе управления персоналом 13

4 Исследование содержания основных функций управления персоналом и организацию системы кадровой безопасности на предприятии 18

5 Анализ инструментов оценки эффективности управления персоналом организации 24

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 29

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК 31

ПРИЛОЖЕНИЯ 33

А кадровая политика способствует желанию сотрудников работать в компании долго, повышает приверженность сотрудника к организации.

Далее мы рассмотрим группу методов, которые применяются в системе управления персоналом в МУП ТС:

1. Административные методы управления персоналом.
2. Динамические методы управления персоналом.
3. Нормативные методы управления персоналом.
4. Функциональные методы управления персоналом.
5. Комплексные методы управления персоналом.
6. Системные методы управления персоналом.
7. Интеграционные методы управления персоналом.
8. Маркетинговые методы управления персоналом.
9. Поведенческие методы управления персоналом.
10. Ситуационные методы управления персоналом.

Маркетинговые методы управления персоналом. Мотивирование подчиненных происходит по таким этапам:

□ мотивация команды исполнителей к ответственности и инициативе. Здесь рассматриваются виды ответственности, механизмы формирования ответственного и инициативного поведения у подчиненных; трансляция ответственности; инструменты поддержки эффективных инициатив.

□ индивидуальный подход к мотивированию. Здесь рассматриваются потребности и мотивы работников; теория потребностей; типы подчиненных; мотивационный процесс; мотивация в практических ситуациях; алгоритм мотивационной беседы.

Нами был проведен анализ основных методов, применяемых для мотивации сотрудников руководством МУП ТС) (таблица 12).

Таблица 12 - Методы мотивации, применяемые в МУП ТС)

Экономические методы Содержание

Заработная плата фиксированная (постоянная) заработная плата;

надбавки к заработной плате в размере от 10 до 50% в зависимости от объема и сложности выполняемой работы

Материальная помощь, льготы выслуга за стаж от 10 до 25%

Денежное вознаграждение премии в размере 15% от полученной прибыли за объем выполненных работ;

премия управленческому персоналу (ежемесячная) в размере 30%, квартальная 50% от должностного оклада.

Дополнительные выплаты дополнительные оплачиваемые отпуска за выслугу лет, за вредные условия труда, за ненормированный рабочий день

Косвенные экономические методы билеты на концерты, экскурсии, путевки в оздоровительные лагеря; материальная помощь при рождении ребенка

Неэкономические методы

Участие в делах организации Командообразующие мероприятия не проводятся

Формальное и неформальное

общение Проводятся собрания работников, однако

неформальное общение не присутствует

Условия труда Комфортные условия труда, ремонт помещений

Морально-психологические методы Объявления благодарности работникам, награждения ценными подарками, почетными грамотами

К косвенным экономическим методам относятся выплаты при рождении ребенка и выплаты, приуроченные к юбилейным датам сотрудников. Особо нужно отметить проведение корпоративов на традиционные праздничные даты: Новый год, 8 марта, 23 февраля.

3. Планирование.

Вопрос о двух фундаментальных ошибках (как не пропустить подходящих кандидатов и как не отказать нужному претенденту) в МУП ТС в настоящее время становится более остро.

На рис. 5 представлена общая схема планирования персонала в МУП ТС.

Рисунок 5 - Общая схема планирования персонала в МУП ТС

Общая схема поиска персонала, действующая в организации, представлена в таблице 13.

Таблица 13 - Общая схема поиска персонала в организации

Исполнитель

Функция Специалист отдела кадров Директор

Формирование и подача Заявки на подбор персонала в организацию - Выполняет

Размещение информации о вакансии в СМИ (ТВ, печатные издания, сайты) Выполняет -

Размещение информации о вакансии на сайте МУП ТС Выполняет -

Подача информации на поиск кандидатур в кадровые агентства Выполняет -

Из общей схемы видно, что все функции, кроме формирования и подачи заявки на подбор персонала в организацию осуществляет специалист отдела кадров.

Общая схема отбора персонала, действующая в организации, представлена в таблице 14.

Таблица 14 - Общая схема отбора персонала в организации

Исполнитель

Функция Директор Специалист отдела кадров Кандидат на должность

Первичный отбор резюме на соответствие требованиям заявки - Выполняет -

Отбор кандидата, удовлетворяющего требованиям заявки - Выполняет -

Продолжение таблицы 14

Анализ информации о кандидате, принятие решения о анкетировании

Выполняет - -

Анкетирование кандидата Выполняет - -

Оценка результатов

тестирования анкетирования - Выполняет -

Информирование руководителя подразделения о результатах тестирования -

Выполняет -

Собеседование Выполняет Выполняет -

Подготовка и согласование

заявления о приеме на работу Утверждает Согласовывает Выполняет

Весь процесс отбора в МУП ТС можно условно разделить на три части: поиск, выявление качеств и фактическое принятие на вакантную должность. Процесс приёма

4. Контроль.

Существует несколько разновидностей контроля МУП ТС:

1. Мониторинг результата работы.

Заключается в контролировании работы на выходе. Т.е. работнику поставлена задача, которую он бесконтрольно выполняет. Руководитель оценивает только результат. С одной стороны, управленец экономит свое время и дает возможность сотрудникам проявить самостоятельность, но с другой – в случае нечеткой постановки задачи будет получен отличный от ожиданий результат.

2. Предварительный контроль.

Подразумевает вмешательство в производственный процесс ближе к его завершению. Т.е. основную работу сотрудник выполняет, но руководитель проверяет ее на этапе завершения. Метод позволяет вовремя определить, к той ли цели движется сотрудник и при необходимости направить его в нужное русло.

3. Контроль этапов работы.

Заключается в делении производственного процесса на этапы и проверки результата работы на каждом этапе.

4. Периодический контроль.

Подразумевает осуществление проверки деятельности подчиненных в периодичном режиме. Например, в определенные дни или часы. Такой мониторинг позволяет выявить причины, по которым сотрудник не справляется с теми или иными задачами и принять соответствующее решение.

5. Выборочный контроль.

Заключается в выборочном мониторинге, при котором проверяются отдельные сотрудники и в отдельный период времени, о котором они не знают.

Методы осуществления контроля в МУП ТС:

1. Планерки.

Позволяют мотивировать сотрудников и дают конкретное представление о результатах деятельности того или иного сотрудника.

2. Нормативы, KPI.

За каждым сотрудником закрепляются определенные показатели, которые он обязан выполнить. Контроль заключается в проверке их выполнения.

3. Мотивирующая доска.

На ней размещаются планы и результаты их достижения каждым сотрудником.

4. Видеонаблюдение.

Позволяет в режиме реального времени следить за перемещением сотрудников.

5. Инструменты, фиксирующие приход работника на службу и его отлучение с рабочего места.

5 Анализ инструментов оценки эффективности управления персоналом организации

В управлении персоналом МУП ТС есть следующие основополагающие ценности:

1 Ориентация на результат.

2 Развитие людей.

3 Сотрудничество и командная работа.

4 Доверие, надежность, взаимоуважение.

5 Инициативность.

6 Меритократия и лидерство.

7 Безопасность.

8 Думать – Делать – Достигать.

9 Стремиться к профессиональному и личному развитию.

10 Вносить свой вклад в успех команды.

11 Уважать друг друга независимо от статуса.

12 Проявлять инициативу и энтузиазм.

13 Связывать оплату и карьерный рост.

14 Создавать безопасные условия труда с результатами работы.

Далее мы рассмотрим группу методов, которые применяются в системе

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

Учебная литература

1. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: учебное пособие для студентов вузов / Т.Ю. Базаров. – М.: Юнити-Дана, 2018. – 239 с.
2. Басаков, М.И. Управление персоналом. Конспект лекций. Пособие для подготовки к экзаменам / М.И. Басаков. – М.: Феникс. 2016. – 129 с.
3. Беляцкий, Н.П. Управление персоналом / Н.П. Беляцкий. – Минск: Современная школа, 2017. – 448 с.
4. Бухалков, М.И. Управление персоналом: учебник / М.И. Бухалков. – М.: Инфра-М, 2017. – 400 с.
5. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник / В. Р. Веснин. – М.: Проспект, 2016. – 688 с.
6. Герчиков, В.И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс организации: учебное пособие / В.И. Герчиков. – М.: Инфра-М, 2017. – 282 с.
7. Дырин, С.П. Управление персоналом: многовариантный характер современной российской практики / С.П. Дырин. – СПб.: Петрополис, 2017. – 216 с.
8. Журавлев, П.В. Управление персоналом: учебник / П.В. Журавлев. – М.: Финстатинформ, 2016. – 198 с.
9. Зайцев, Л.Г. Стратегический менеджмент: учебник / Л.Г. Зайцев, М.И. Соколова. – М.: Магистр, 2017. – 528 с.
10. Зайцева, Т.В. Управление персоналом: учебник / Т.В. Зайцева, Т.А. Зуб. – М.: Форум, 2017. – 336 с.
11. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации. Практикум: учеб.пособие / А.Я. Кибанов. – М.: Инфра-М, 2017. – 365 с.
12. Коул, Дж. Управление персоналом в современных организациях / Дж. Коул. – М.: Вершина, 2018. – 421 с.
13. Крымов, А.А. Управление персоналом на 100%: как стать эффективным HR-директором / А.А. Крымов. – СПб.: Питер, 2018. – 240 с.
14. Леонова, О.Ю. Управление человеческими ресурсами / О.Ю. Леонова. – М.: Маркет ДС, 2018. – 267 с.
15. Литвак, Б.Г. Стратегический менеджмент: учебник / Б.Г. Литвак. – Люберцы: Юрайт, 2016. – 507 с.
16. Ляско, А.К. Стратегический менеджмент: современный учебник / А.К. Ляско. М.: Дело АНХ, 2017. – 488 с.
17. Майорова, Е. Адаптация персонала. Тренинг «на выживание» / Е. Майорова // Управление персоналом. – 2016. – № 18. – С. 19-21.
18. Максимова, Л.В. Управление персоналом: основы теории и деловой практик: учебное пособие / Л.В. Максимова. – М.: Инфра-М, 2018. – 256 с.
19. Одегов, Ю. Подготовка HR-менеджеров в России / Ю. Одегов. – 2018. – № 6. – С. 19-21.

Периодическая литература

1. Каштанова, Е. Положение о деловой карьере / Е. Каштанова // Кадровик. Кадровое делопроизводство. – 2018. – № 7. – С. 9-10
2. Кибанов, А.Я. Как уменьшить стартовые издержки? Об управлении трудовой адаптацией / А.Я. Кибанов // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2018. – № 2. – С. 16-18.
3. Кулик, В.В. Как адаптировать новичка / В.В. Кулик // Руководитель строительной организации. – 2018. – № 4. – С. 9-10
4. Лагусева, Н. Технология планирования карьеры / Н. Лагусева // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2016. – № 10. – С. 19-20
5. Лапшенков, В. Попасть в «резервисты». Современный опыт управления карьерой персонала / В. Лапшенков // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2018. – № 10. – С. 12-14
6. Лысенко, Ю.Ю. Адаптация персонала как часть стратегии организации / Ю.Ю. Лысенко // Отдел кадров коммерческой организации. – 2018. – № 5. – С. 11-12
7. Майорова, Е. Адаптация персонала. Тренинг «на выживание» / Е. Майорова // Управление персоналом. – 2016. – № 18. – С. 19-21
8. Могилевкин, Е. Портфолио карьерного продвижения как современная технология планирования и

развития карьеры выпускников вузов / Е. Могилевкин // Управление персоналом. – 2016. – № 3. – С. 2-5

9. Овчинникова, Т.И. Структурная модель адаптации персонала к кризисным условиям / Т.И. Овчинникова, Г.В. Гостева, В.А. Хохлов // Управление персоналом. – 2018. – № 5. – С. 22-24

10. Погодина, Г. Адаптация сотрудников на новом месте / Г. Погодина // Кадровая служба и управление персоналом организации. – 2016. – № 12. – С. 12-16

Ресурсы сети «Интернет»

1. <http://ts.k45.ru> – Официальный сайт Муниципальное унитарное предприятие тепловых сетей города Зеленогорска (дата обращения: 27.01.2020).

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/92017>