

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://studservis.ru/gotovye-raboty/referat/162247>

Тип работы: Реферат

Предмет: Управление

ВВЕДЕНИЕ 4

1 ВОПРОСЫ РАСПОРЯДКА РАБОТЫ ОРГАНИЗАЦИИ 5

1.1 Пропускной режим 5

1.2 Режим труда и отдыха 5

1.3 Мероприятия по борьбе с хищениями в организации 6

1.3 Ответственность за нарушения установленного режима 7

2. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ С КАДРАМИ 8

2.1 Основные принципы подбора и расстановки кадров 8

2.2 Методы оценки деловых качеств сотрудников 9

2.3 Система оплаты труда 9

2.4 Система профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров 10

2.5 Организация обучения специалистов в сторонних организациях, обеспечивающее приобретение теоретических и практических навыков 11

2.6 Организация работы с молодыми специалистами на предприятии 12

3 ТЕХНОЛОГИЯ РАБОТЫ ОРГАНИЗАЦИИ (ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ) 14

3.1 Бизнес-процессы организации (подразделения) 14

3.2 Оборудование и производственная планировка 14

3.3 Информационная система предприятия 15

3.4 Организация делопроизводства и работы с документами 15

4 ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА В ПОДРАЗДЕЛЕНИИ 17

4.1 Цели и задачи подразделения 17

4.2 Должностные обязанности и полномочия сотрудников подразделения 17

5 АНАЛИЗ КОЛИЧЕСТВЕННЫХ И КАЧЕСТВЕННЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ 18

5.1 Объемы основной деятельности в натуральном выражении и сметной стоимости 18

5.2 Основные средства и эффективность их использования (фондоотдача) 18

5.2 Фонд оплаты труда 19

5.4 Анализ показателей финансовой результативности и эффективности деятельности организации 19

6 МЕНЕДЖМЕНТ НА ПРЕДПРИЯТИИ 22

6.1 Структура управления организацией и возможности ее совершенствования 22

6.2 Стратегия организации (деловой единицы) 22

6.3 Методы мотивации, применяемые в организации 22

6.4 Организация проведения встреч и совещаний 24

6.5 Система менеджмента качества в организации 24

6.6 Информационные технологии в управлении предприятием и человеческими ресурсами 25

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК 27

ВВЕДЕНИЕ

Группа «Эталон» - компания, работающая в сфере девелопмента и строительства в России. Компания фокусируется на жилой недвижимости для среднего класса в Санкт-Петербурге, где она представлена брендом «Эталон ЛенСпецСМУ», а также в Москве и Московской области. Основана в 1987 г. Вячеславом Заренковым. Возникла в составе «Союзэлектронстрой». В 1991 г. «ЛенСпецСМУ» стало самостоятельным строительным предприятием, и уже в 1995 г. компания стала закрытым акционерным обществом. В 1997 г. стали появляться первые дочерние предприятия, позволяющие проводить полный цикл строительных работ. В 2001 г. была образована Управляющая компания «Эталон» и структура холдинга приобрела законченный вид. На сегодняшний день в Группу компаний «Эталон» входит более 20 предприятий. В марте 2008 г. 15 % Etalon Group, головной структуры холдинга, приобрел фонд Baring Vostok Capital Partners, сделка была оценена в сумму свыше \$150 млн.

Группа «Эталон» - это вертикально-интегрированная структура, в которую входят предприятия, реализующие все стадии инвестиционно-строительного процесса: от освоения земельного участка до эксплуатации готовой недвижимости. За время своей работы Группа ввела в эксплуатацию более 5,8 миллионов квадратных метров недвижимости.

Целью данной работы является характеристика одного из подразделений группы «Эталон» - «ЛенСпецСМУ».

Для достижения цели и решения поставленных задач данной работе применяются разнообразные методы исследования, способствующие достижению поставленной цели такие, как наблюдение, анализ, сравнение, дедукция и др.

1 ВОПРОСЫ РАСПОРЯДКА РАБОТЫ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1 Пропускной режим

Пропускной режим - порядок, устанавливаемый в соответствии с локальными нормативными актами и обеспечиваемый совокупностью мероприятий и правил, исключающих возможность бесконтрольного входа (выхода) лиц, въезда (выезда) транспортных средств, вноса (выноса), ввоза (вывоза) любых товарно-материальных ценностей на охраняемые объекты и с охраняемых объектов.

В современных реалиях пропускной режим представляет собой электронную контрольно-пропускную систему (как правило, СКУД – система контроля и учета рабочего времени). Для работников «Эталон ЛенСпецСМУ» установлены турникеты на входе/выходе, к которым для прохода нужно каждый раз прикладывать магнитную карточку. Электронные пропускные системы помогают контролировать время прихода и ухода работника, обеспечивать только санкционированный доступ в офис (здание, помещение) и сохранность имущества работодателя.

Данные с турникета по каждой магнитной карточке, как правило, сохраняются на сервер с помощью специального программного обеспечения. В случае необходимости данную информацию можно распечатать в виде отчета.

1.2 Режим труда и отдыха

«Эталон ЛенСпецСМУ» работает согласно графику:

Понедельник –пятница с 8-00 до 20-00

Суббота – воскресенье с 10-00 до 19-00.

1.3 Мероприятия по борьбе с хищениями в организации

Как и любое современное предприятие, Группа «Эталон» ведет активную борьбу с хищениями в организации. Например, в организации работает единая горячая линия.

Открыв страницу единой горячей линии по вопросам противодействия мошенничеству, коррупции и хищениям в Группе «Эталон», можно анонимно сообщить о:

- коррупционном поведении кого-либо из сотрудников Группы «Эталон»;
- нарушении правил деловой этики, политик и процедур Группы «Эталон»;
- нарушении действующего законодательства Российской Федерации;
- иных нарушениях и/или злоупотреблениях должностными полномочиями,

Отправить сообщение можно несколькими способами:

а) по телефону 8 800 300 81 03, оставив голосовое сообщение;

б) по электронной почте: hotmail@etalongroup.com;

в) по адресам: 197348, г.Санкт-Петербург, Богатырский пр., д.3, корп.3 (офис в Санкт-Петербурге) или 15432, г.Москва, пр.Андропова, д.18, корп.9 (офис в Москве) (на имя Дирекции по безопасности АО «ГК «Эталон», с пометкой «Лично - единая горячая линия»).

Согласно Положению о единой горячей линии по вопросам противодействия мошенничеству, коррупции и хищениям в Группе «Эталон», утвержденному приказом АО «ГК «Эталон» 08.06.2020 №22, при обработке информации обеспечивается конфиденциальность личности заявителя, а также переданных им сведений.

Не допускаются любые меры воздействия в отношении лица, предоставившего информацию. Если человек пожелает обратиться анонимно, то ему гарантируется полная анонимность. При этом обработка анонимных обращений ограничивает возможности по их проверке и ответу на них. Поэтому организация рекомендует при обращении на единую горячую линию указывать контактную информацию, включая фамилию, имя и отчество, номер телефона или адрес электронной почты.

1.4 Ответственность за нарушения установленного режима

В АО «Эталон ЛенСпецСМУ» в соответствии со статьей 419 ТК РФ, в зависимости от характера и степени нарушений, работники организации, другие лица, виновные в нарушении трудового законодательства, могут привлекаться к следующим видам ответственности:

1. Дисциплинарная ответственность.
2. Материальная ответственность.
3. Гражданско-правовая ответственность.
4. Административная ответственность.
5. Уголовная ответственность за нарушение требований охраны труда.

2. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ С КАДРАМИ

2.1 Основные принципы подбора и расстановки кадров

Стратегия в области управления персоналом ориентирована на рост эффективности Компании за счет привлечения, развития и удержания талантливых сотрудников.

Частью стратегии является:

- поддержание эффективной системы мотивации;
 - развитие кадрового потенциала;
 - поддержание здоровой корпоративной культуры;
 - поддержание политики по исключению конфликта интересов;
 - поддержание высокого уровня клиентского сервиса и развитие компетенций у сотрудников Группы «Эталон» через программы обучения;
 - актуализация действующих корпоративных HR-документов в зависимости от ситуации на HR-рынке.
- Помимо мотивации действующих сотрудников, такой подход повышает привлекательность Группы «Эталон» для соискателей. В 2019 году Группа «Эталон» стала единственной девелоперской и строительной компанией, вошедшей в рейтинг 50 лучших работодателей России по версии Forbes. Составители рейтинга проанализировали 150 компаний из списка РБК-500 с максимальным количеством поисковых запросов вакансий за период с 1 сентября 2018 года по 31 августа 2019 года, оценив каждую по девяти критериям: зарплата, условия труда, социальный пакет, внутрикорпоративное обучение, создание компанией новых рабочих мест, развитие инфраструктуры в городах присутствия, узнаваемость бренда, забота об экологии, благотворительность.

2.2 Методы оценки деловых качеств сотрудников

Реализация и мониторинг кадровой политики Компании осуществляются централизованно и находятся в ведении службы персонала Группы «Эталон».

Основные принципы и механизмы реализации кадровой и социальной политики Компании отражены в нижеперечисленных документах:

- 1) «Положение об оплате труда, премировании и льготах» и «Положение о корпоративных наградах Группы «Эталон»» регламентируют систему денежной и неденежной мотивации сотрудников;
- 2) «Правила внутреннего трудового распорядка» и «Положение о командировках» определяют основные принципы организации работы;
- 3) «Регламент адаптации сотрудников» закрепляет подход к интеграции новых сотрудников в команду;

1. АО «Эталон ЛенСпецСМУ». Аудиторское заключение. 2019. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://finance.lenspecsmu.ru/upload/iblock/0ac/__.pdf (дата обращения: 01.04.2021)

2. АО «Эталон ЛенСпецСМУ». Ежеквартальный отчет. 2019. – [Электронный ресурс]. Режим доступа:

https://finance.lenspecsmu.ru/upload/iblock/a73/lenspecsmu-1_2019_14_05.pdf (дата обращения: 01.04.2021)
3. Группа «Эталон». Годовой отчет. 2019. – [Электронный ресурс]. Режим доступа:
[file:///C:/Users/Tatyana%20Smirnova/Downloads/Etalon_2019_AR_rus%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Tatyana%20Smirnova/Downloads/Etalon_2019_AR_rus%20(1).pdf) (дата обращения: 01.04.2021)
4. Официальный сайт Группы «Эталон»: <https://www.etalongroup.ru/about/annual-reports/>
5. Устав АО «Эталон ЛенСпецСМУ».- [Электронный ресурс]. Режим доступа:
https://finance.lenspecsmu.ru/upload/fin_documents/ustav%202019-12-12.pdf (дата обращения: 01.04.2021)

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://studservis.ru/gotovye-raboty/referat/162247>