

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/otchet-po-praktike/44354>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Менеджмент

Содержание

Введение 6

1. Общая характеристика деятельности организации 8

2. Анализ управления человеческими ресурсами и кадровой политики 10

3. Направления развития процесса управления человеческими ресурсами 20

Заключение 30

Список использованной литературы 31

Введение

Под подбором и расстановкой кадров понимается рациональное распределение работников организации по структурным подразделениям, участкам, рабочим местам в соответствии с принятой в организации системой разделения и кооперации труда, с одной стороны, и способностями, психофизиологическими и деловыми качествами работников, отвечающими требованиям содержания выполняемой работы - с другой. Роль кадровой политики при управлении организацией подразделяется на нормативные, стратегические, оперативные функции:

□ при нормативной кадровой политике предусматривается разработка и дальнейшая реализация философии организации, предпринимательская политика, определение тех позиций, которые в конкурентной нише рынка окажутся наиболее выгодными и действенными. В дальнейшем проводится формирование стратегических намерений;

□ стратегия кадровой политики направлена на выработку стратегий, на их распределение во времени, на формирование потенциала успеха и на обеспечение стратегического контроля за успешной реализацией намеченных планов;

□ оперативный кадровый менеджмент направлен на разработку тактических, оперативных мер, которые обеспечат практическую реализацию основных стратегий развития организации.

Основные пробелы и проблемы обеспечения кадровым составом затрагивают организацию эффективного и целенаправленного использования кадровых ресурсов во всех организационных структурах, независимо от их организационно-правовых форм, и заключаются в следующем:

1. не разрабатывается норматив на обслуживание функции, в соответствии с должностными инструкциями.

2. нерациональное распределение обязанностей за счет времени, выделяемого на различные работы, не учтенного в плановых расчетах, что и приводит к образованию сверхурочных часов.

3. нет четкого взаимодействия координации и регулирования согласования функций, при которых, администрация организационно-экономической единицы (организации, компании, фирмы) не организует управление объектов своего влияния, а наделяет их полномочиями в рамках оперативной самостоятельности, на основе должностных инструкций и положений об отделах или подразделениях.

4. обеспечения структуры кадрового состава, его профессионально-квалификационного уровня (в увязке с применяемой техникой, технологией, организаций производства и труда);

5. эффективного использования кадровых ресурсов по времени, по квалификации, уровню образования и т.д.

Процесс разработки по рационализации структуры управления кадровым составом, начинается с процесса планирования по обеспечению кадровым составом организации. Этот процесс и является инструментом, с помощью которого обосновываются:

кадровая потребность хозяйствующего субъекта;

направления рационализации по обеспечению кадровому составу.

Его задача состоит не только в обеспечении организационных изменений, необходимые для жизнедеятельности хозяйствующего субъекта, но координации всех его структурно-функциональных элементов бизнес-среды.

1. Общая характеристика деятельности организации

2. Первые экспериментальные проекты в области теплофикации Москвы начались в конце 1920-х годов с прокладки первого паропровода от экспериментальной ТЭЦ ВТИ (сегодня – ТЭЦ-9 «Мосэнерго») к заводам «Динамо» и «Парострой».

13 августа 2014 года Правительство Москвы провело аукцион по продаже принадлежащих городу Москве акций ОАО «МОЭК», движимого и недвижимого имущества столицы, арендованного ОАО «МОЭК».

Победителем было признано ООО «Газпром энергохолдинг», которое приступило к управлению «МОЭК» в ноябре 2014 года.

9 февраля 2015 года приказом Министерства энергетики РФ была утверждена Схема теплоснабжения Москвы до 2028 года, в соответствии с которой единой теплоснабжающей организацией в зоне деятельности ТЭЦ «Мосэнерго», тепловых источников «МОЭК» и других объектов тепловой генерации на этих территориях стало ПАО «МОЭК».

20 мая 2015 года на собраниях акционеров «Мосэнерго» и «МОЭК» были приняты решения о передаче ООО «Газпром энергохолдинг» полномочий единоличных исполнительных органов этих организаций.

На данный момент ПАО «МОЭК» является единственной теплоснабжающей организацией в Москве, которая обеспечивает централизованное отопление и горячее водоснабжение столицы в зоне действия ТЭЦ «Мосэнерго», собственных источников теплоснабжения, а также других объектов тепловой генерации, за исключением небольших локальных районов теплоснабжения от изолированных ведомственных и корпоративных тепловых источников. Компания и ее дочерние общества также функционируют в некоторых городах ближнего Подмосковья.

Деятельность компании включает транспорт, распределение и сбыт тепловой энергии, обеспечение деятельности и развитие централизованной системы теплоснабжения, а также генерацию тепловой энергии.

ПАО «МОЭК» является оператором самой протяженной теплоэнергетической системы в мире: в эксплуатации компании находится свыше 15 тыс. км тепловых сетей, в том числе порядка 7,9 тыс. км магистральных и 7,5 тыс. км – разводящих. Также компания эксплуатирует свыше 9,7 тыс. тепловых пунктов, в том числе 6,4 тыс. центральных и 3,3 тыс. – индивидуальных. Установленная тепловая мощность ПАО «МОЭК» составляет 4,3 тыс. Гкал/ч.

По состоянию на 01.01.2017 ПАО «МОЭК» эксплуатирует следующие теплоэнергетические объекты:

- 109 тепловые станции, в том числе 16 районных тепловых станций (РТС), 11 квартальных тепловых станций (КТС) и 82 малых котельных (МК, АИТ, ПК), общей тепловой мощностью 4267,9 Гкал/ч;
- 1 парогазовую электростанцию (ПГУ-ТЭС) общей электрической мощностью 129,6 МВт;
- 15471,6 км тепловых сетей (в одноструйном исчислении), в том числе 7945,6 км магистральных тепловых сетей, 7526 км разводящих тепловых сетей;
- 9476 тепловых пунктов, в том числе 6404 ЦТП и 3342 ИТП.

Реализация принципов энергосбережения и энергоэффективности является одним из важнейших направлений технической политики ПАО «МОЭК». Общество участвует в Государственной программе города Москвы «Развитие коммунально - инженерной инфраструктуры в энергосбережение на 2013-2018 годы», утвержденной постановлением Правительства Москвы от 27.09.2011 №45-ПП.

Список использованной литературы

1. Асеев О.В., Железняков С.С. Основные направления и механизмы реализации финансовой политики российской федерации// Фундаментальные и прикладные исследования кооперативного сектора экономики. 2015. № 1. С. 40-45.
2. Железняков С.С., Трунова Л.В. Управление персоналом организации: совершенствование структуры и оптимизация численности персонала. //В сборнике: Тренды развития современного общества: управленческие, правовые, экономические и социальные аспекты. Материалы Международной научно-практической конференции. Ответственный редактор: Горохов А.А. 2011. С. 81-83.
3. Журавлев П.В., Карташов С.А., Одегов Ю.Г. Технология управления персоналом. Настольная книга менеджеров. - М.: Экзамен, 2010. - 410с.
4. Кибанов А.Я., Гагаринская Г.П., Калмыкова О.Ю., Мюллер Е.В. Управление персоналом. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 238 с.
5. Кибанов А.Я., Ивановская Л.В. Кадровая политика и стратегия управления персоналом. - М.: Проспект, 2014. - 256 с.
6. Кулькова И. Диагностика индивидуальных различий в стимулировании труда //Управление персоналом. - № 4. - 2008. - С. 52-54

7. Куприянчук Е.В., Щербакова Ю.В. Управление персоналом: ассесмент, комплектование, адаптация, развитие: / сост. Е- М.: ИЦ РИОР: НИЦ Инфра-М, 2012. – 225 с.
8. Митрофанова А.Е. Социально-экономическое содержание и структура кадровых рисков в организации // Вестник Московского государственного областного университета. – 2013. – № 2.
9. Награльян А. Оценка и развитие компетенций работников: вектор на опережение // Справочник по управлению персоналом. 2013. № 8.
10. Согачева О.В. Инструментарий стратегического менеджмента: организация аналитических и проектных работ в сфере стратегического управления предприятием //Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2014. № 3. С. 318-322.
11. Ульрих Д., Брокбэнк У. HR в борьбе за конкурентное преимущество. - М.: Претекст, 2015. – 288 с.
12. Цлав В.М. К построению общей теории управления пер-соналом //Вестник СамГУ. Сер.: Экономика и управление. 2012. № 1 (92).С. 108-113.
13. Шекшня С. Управление персоналом: в поисках адекватной парадигмы // Персонал., 2010.- 146 с.
14. Шмидт А.Н. Полезность и механизм человеческого поведения //Человеческий капитал. – 2015. – № 7 (79). – С. 81-83.

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/otchet-po-praktike/44354>