

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/kontrolnaya-rabota/50749>

Тип работы: Контрольная работа

Предмет: Государственное и муниципальное управление

Содержание

Введение 3

1. Теоретико-методологический подход к кадровой политике 4

Управление персоналом как функция 4

Требования к кадровому отделу 5

Пример кадрового отдела предприятия 7

2. Анализ кадровой работы в межрайонной инспекции федеральной налоговой службы России №12 по Ставропольскому краю 10

3. Определение и обоснование проблем в рамках ФНС №12 14

4. Предложения и рекомендации по решению проблем 16

Заключение 17

Список использованной литературы 19

Введение

Кадровая служба – это комплекс структурных подразделений компании, носящих специализированный характер в области подбора и управления персоналом. Сюда целесообразно отнести руководство, специалистов, а также исполнителей. Эта служба призвана управлять сотрудниками в рамках утвержденной политики предприятия. Деятельность кадровой службы Основным назначением кадровой службы является не только поддержание интересов компании в рамках ее политики, но и следование в своей деятельности трудовому законодательству, действующему на территории страны.

Кадровая служба призвана реализовывать программы, которые периодически принимаются как на территориальном, так и на федеральном уровне. Работа кадровой службы, ее структура, задачи и функции достаточно тесно связаны с характером экономического развития, а также с пониманием руководителем организации или предприятия роли сотрудников в исполнении задач и достижении целей, которые стоят перед организацией или производством соответственно.

В работе я рассмотрю структуру и основные проблемы кадровой службы налоговой инспекции № 12 по Ставропольскому Краю, проанализирую в частности систему мотивации персонала и составлю несколько рекомендаций по сложившейся ситуации.

1. Теоретико-методологический подход к кадровой политике

Стоит отметить, что в условиях ориентации отечественной экономики на применение экстенсивных методик кадровый отдел был представлен, как правило, небольшим количеством работников, входящих в отдел технического обучения (подготовки), отдел кадров и хозяйственное подразделение. Работа службы на предприятиях отечественного значения сводилась к найму и, соответственно, увольнению сотрудников, а также ведению делопроизводства. Именно это низвело кадровое подразделение до второстепенного, по факту исполняющего только указания руководителя и определенные заказы, относящиеся обычно к набору рабочей силы извне.

Кадровая служба – это совокупность структурных подразделений, призванных управлять персоналом. С изменением ориентиров и задач в управлении сотрудниками изменились и задачи кадровой службы, его структура и функционал. Речь идет о создании на предприятиях и в организациях многофункциональной единицы, а также о координации (организации) деятельности всех структурных подразделений в общей системе управления работниками и производством. Сегодня наличие в компании кадровой службы – это комплексное решение не только проблем обеспечения структуры кадрами, но и основной задачи в современных условиях экономики и рынка. Она состоит в соединении целей производственного развития с

потребностями сотрудников, которые реализуют эти цели; в организации баланса стратегии развития фирмы (организации, предприятия) и кадров, занятых в ней.

Управление персоналом как функция

Управление сотрудниками – функция не только кадровой службы организации. В соответствии с различными направлениями в пределах своей компетенции прямое участие в нем принимают и иные управленческие субъекты, в число которых входят линейные директора производственных подразделений. На уровне самостоятельных производств, в компании работа кадровой службы по управлению персоналом носит, как правило, оперативный характер. Разделение функционала между дирекцией и руководством отдельных структур производственного значения должно быть четким, полностью исключающим параллелизм в деятельности. Это позволяет повысить уровень ответственности за результаты проведенной работы.

Работник кадрового отдела в условиях современности должен состоять в общей системе организации и последующей координации всей деятельности на предприятии, которая тем или иным образом связана с персоналом. Он призван: Контролировать осуществление кадровой политики в структурных подразделениях. Реализовывать контроль оплаты труда сотрудников. Обеспечивать обслуживание работников в медицинском плане. Создавать благоприятный социально-психологический климат в коллективе. Обеспечивать социальную защиту персонала.

Требования к кадровому отделу

Кадровая служба – это подразделение, наделенное достаточно широким функционалом. Как выяснилось, помимо стандартных функций, имеющих место еще в советских структурах, сегодня существует много новых, которые мы перечислили выше. Важно отметить, что характер реализуемого функционала и решаемых проблем предопределяет конкретные требования к кадровому отделу. Среди которых: необходимость осуществления научно-исследовательских разработок (например, опросов, проводимых для того, чтобы выявить причины, факторы и последствия в отношении тех или иных аспектов трудовых отношений), установление контактов в территориальными структурами управления трудом, с отделом профориентации и занятости, колледжами и вузами, частными учреждениями, которые специализируются на подборе сотрудников.

Список использованной литературы

1. Алавердов, А.Р. Управление персоналом: Учебное пособие / А.Р. Алавердов, Е.О. Куроедова, О.В. Нестерова. - М.: МФПУ Синергия, 2013. - 192 с.
2. Архипова, Н.И. Управление персоналом организации. Краткий курс для бакалавров / Н.И. Архипова, О.Л. Седова. - М.: Проспект, 2016. - 224 с.
3. Веснин, В.Р. Управление персоналом в схемах: Учебное пособие / В.Р. Веснин. - М.: Проспект, 2015. - 96 с.
4. Гладкий, А.А. 1С Зарплата и управление персоналом 8.3. 100 уроков для начинающих / А.А. Гладкий. - М.: Эксмо, 2015. - 272 с.
5. Лукьянова, Т.В. Управление персоналом. Теория и практика. Управление инновациями в кадровой работе / Т.В. Лукьянова и др. - М.: Проспект, 2015. - 72 с.

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/kontrolnaya-rabota/50749>