

Слайд 1

Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!

Тема моей выпускной квалификационной работы – **«Социальные механизмы служебного продвижения»**.

Слайд 2

Целью исследования является рассмотреть управление служебным продвижением в ГКУ «Центр координации ГУ ИС», и предложить мероприятия по совершенствованию.

Задачи исследования представлены на слайде.

Слайд 3

Итак, государственное казенное учреждение города Москвы «Центр координации деятельности государственных учреждений инженерных служб административных округов и районов города Москвы» создано Правительством Москвы в 2011 году. ГКУ «Центр координации ГУ ИС» создано для оказания государственных функций в сфере функционирования жилищно-коммунального хозяйства и благоустройства города Москвы в целях обеспечения реализации предусмотренных федеральными законами.

Анализ трудовых ресурсов следует начать с исследования и оценки обеспеченности ГКУ «Центр координации ГУ ИС» трудовыми ресурсами за 2016-2018 гг. Как видно из таблицы структура персонала по категориям управления изменяется по годам, при этом доля каждой категории сохраняется. Наибольший удельный вес в структуре персонала приходится на производственный персонал, который составляет 75% в 2018 году.

Далее рассмотрим образовательный уровень персонала. Оценка уровня образования показала, что большая часть работников имеют высшее образование, за последние три года общий уровень образования персонала повысился.

Слайд 4

Далее рассмотрим возрастной уровень работников. Анализ численности работников по возрасту показал, что большинство сотрудников в возрасте от 26 до 35 лет (24%), вторая наиболее многочисленная возрастная группа – работники в возрасте от 36 до 45 лет (22%), также много лиц старше 55 лет – 20% и их численность растет.

Затем рассмотрим структуру персонала по стажу работы. Анализ стажа работы персонала показал, что наибольшую группу на протяжении последних трех лет составляют сотрудники, отработавшие в ГКУ «Центр координации ГУ ИС» от 3 до 5 лет (31-33%), сотрудников, отработавших более 1 года, но менее 3 лет – 28% в 2018 году и численность в этой категории выросла на 5%, Менее года работает в 2018 году - 10%, численность этой категории повысилась на 2% с 8% в 2016 году. Тех, кто работает в организации более 5 лет, в 2018 году только 29%.

Слайд 5

Изменение численности в ГКУ «Центр координации ГУ ИС» определено движением персонала. Движение и текучесть персонала будут рассмотрены в таблице. Из расчетных данных движения персонала следует, что за последний год снизился коэффициент текучести на 0,3% и коэффициент по приему на 1,9%. Увеличение определено ростом общей численности. Коэффициент общего оборота составляет 26,4% в 2018 году. Постоянство кадров незначительно улучшилось и составил 73,6% в 2018 году.

Слайд 6

Ежегодно лица, находящиеся в кадровом резерве, проходят собеседование в кадровой комиссии, возглавляемой заместителем руководителя по работе с персоналом.

Как видно из таблицы, ежегодно работники, состоящие в кадровом резерве, продвигаются по должности. В компании достаточно много руководящих должностей и всегда есть шанс на повышение по должности. Замещение в виде горизонтальной ротации для рядовых сотрудников проводится по графику замещения в период ежегодных отпусков.

Чтобы оценить возможности профессионально-должностного развития был проведен опрос персонала. В опросе на добровольной основе приняли участие 45 сотрудников, среди которых 44% - рядовые работники, 54% - руководители среднего звена. Результаты показали, что большой потенциал развития предприятия заложен в том, что 58% респондентов стремятся к карьерному росту. Для них необходимо увязать результаты их труда и эффективности с продвижением по службе. Меня устраивает моя должность в 8% ответов. И 34% не видят для себя перспективы, но при случае не отказались бы от повышения.

Слайд 7

Далее при ответе на вопрос «Считаете ли Вы необходимым четкое формулирование своих карьерных целей?» 96% ответили, что да, это необходимо и только 4% что нет. На основе этих ответов можно сделать вывод, что работникам необходимо помогать формулировать цели своего развития. Поэтапное планирование своей дальнейшей деятельности считают нужным только 18% опрошенных. Для 49% это не помешает. И только для 33% это будет решаться постепенно.

Слайд 8

Далее всем было предложено оценить свою удовлетворенность сложившаяся в ГКУ «Центр координации ГУ ИС» системой служебного продвижения. Из ответов опрошенных следует, что большинство участников опроса, не удовлетворяет принятая в организации система служебного продвижения. О возможности профессионально - должностного развития, опрошенные дали следующие ответы: 68% участников опроса не согласны с тем, что они имеют карьерные возможности, остальные же участники опроса – 32% ответили утвердительно.

Слайд 9

Следующим вопросом выяснялось мнение сотрудников о возможностях построения карьеры. Иллюстрация ответов приведена на верхнем рисунке. Из ответов, представленных видно, что третья часть сотрудников (33%) свой карьерный рост с работой в ГКУ «Центр координации ГУ ИС» не связывают, (41%) опрошенных связывают своё будущее с ГКУ «Центр координации ГУ ИС», а 26% опрошенных не определились в своем выборе. Анализируя полученные результаты, можно сделать выводы о том, что 33% опрошенных сегодня не

связывает свои карьерные устремления с ГКУ «Центр координации ГУ ИС», и могут покинуть его в поисках лучшего места.

Далее всем участникам предлагалось оценить реальную возможность личного карьерного роста. Структура ответов представлена на нижнем рисунке. Как следует из полученных ответов, большинство опрошенных не ощущают реальную возможность карьерного роста (62%), 27% затруднилась ответить на вопрос, и только 11% работников имеют реальную цель и представляют как строить свою карьеру в ГКУ «Центр координации ГУ ИС».

Слайд 10

Далее всем участникам опроса было предложено выбрать вид карьеры, который наиболее интересен для работника, проанализированные ответы приведены на верхнем рисунке. Из представленных ответов видно, что многие хотели бы построить свою карьеру на более «высоком» рабочем месте; вторым по значимости является ответ о карьере при горизонтальном перемещении внутри предприятия (27%), вертикальное развитие своей карьеры желают 26% опрошенных и только 13% хотят остаться на своих рабочих местах, но получить более высокую должность в подразделении.

В заключении всем было предложено выделить то, что необходимо сделать, чтобы дать персоналу реальную возможность служебного продвижения? Как следует из ответов имеются примерно две равные группы работников, заинтересованных в строительстве индивидуальной карьеры и знают, что для этого необходимо, среди них 39% хотели бы попасть в состав кадрового резерва и развиваться в его рамках, но считают, что лишены такой возможности и 36% тех, кто желал бы получить квалифицированную консультацию по планированию и реализации своей карьеры.

Таким образом, результаты опроса персонала показали, что у персонала присутствует желание должностного роста, при этом одновременно, персоналом не ощущается реальная возможность для продвижения. Многие работники нуждаются в помощи в формировании краткосрочных и долгосрочных карьерных целей.

Слайд 11

Далее для повышения интереса кадров к участию в кадровом резерве, в целях закрепления профессиональных кадров предлагается формировать кадровый резерв на основе балльной оценки. Для работников предлагается проведение конкурса для отбора кадров в кадровой резерв на замещение вакантных должностей руководителей.

Все желающие участвовать в конкурсе предварительно должны пройти тестирование на профессиональные знания получить по его результатам не менее 15 баллов. На первом этапе среди желающих отбираются те, кто соответствует критериям отбора. На втором этапе собирается информация о каждом из кандидатов, подавших заявление на участие в конкурсе и отвечающим требованиям, на них формируются личные карточки для участия в кадровом резерве, куда будут занесены все данные необходимые для участия в конкурсе.

Помимо анкетных данных, имеющихся в личном деле, данных о прохождении дополнительного обучения, Отдел кадров запрашивает оценочный лист на каждого кандидата от непосредственного руководителя кандидата по форме, представленной в таблице.

Слайд 12

В определенный день всем отобранным кандидатам предлагается пройти систему тестов:

- на психологическую устойчивость;
- на мотивированность к профессиональному развитию;
- на наличие организаторских способностей.

Перечень тестов для каждой должности и уровня руководящей должности будет различным. В итоге каждый кандидат должен набрать по итогам оценки и по результатам тестов определенное количество баллов.

Слайд 13

Таким образом, обобщим выявленные проблемы служебного продвижения:

- не сформирована система карьерного развития;
- в организации созданная система отбора в кадровый резерв не эффективна;
- не определены участники системы карьерного развития;
- не закреплены функции по консультированию персонала в построении индивидуальной карьеры.

В работе на основе анализа предложены мероприятия по развитию системы служебного продвижения кадров ГКУ «Центр координации ГУ ИС». Суть предложенных мероприятий в следующем:

- Предложено использование конкурсной процедуры для отбора кадров в кадровый резерв на замещение вакантных должностей. Проведение конкурса позволит всем желающим попробовать свои силы и реально оценить свои возможности для личностного и профессионального самоопределения в рамках ГКУ «Центр координации ГУ ИС».
- Для кадрового резерва Отделом кадров формируются программы подготовки, которые предлагается реализовывать через создание Школы должностного продвижения. Школа будет организована при отделе кадров, который будет организовывать и контролировать готовность конкретных работников к замещению вакантных должностей руководителей. В рамках Школы должностного продвижения будет проводиться обучение, как с привлечением педагогов из высших учебных заведений, так и опытных управленцев учреждения. Каждому учащемуся будет разработан индивидуальный план развития.
- Для того, чтобы каждый работник учреждения мог реально оценить свои возможности для служебного продвижения, предложено расширение функций Отдела кадров через использование консультационной помощи персоналу от отдела кадров позволит персоналу чувствовать помощь, заинтересованность ГКУ «Центр координации ГУ ИС» в своем продвижении. Персонал получит возможность своевременно спланировать свои действия по достижению промежуточных целей карьеры и быть в курсе возможных передвижений, чтобы своевременно скорректировать свое служебное продвижение.

Таким образом, предложенные мероприятия способны заложить основу прозрачной системы управления служебным продвижением кадров в ГКУ «Центр координации ГУ ИС».

Слайд 14

Таким образом, Цель работы достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.