

**«Институт мировых цивилизаций»
(НАНО ВО ИМЦ)**

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
на тему:
«Социальные механизмы служебного
продвижения»**

Выполнил:

Научный руководитель:

Цель и задачи

Цель - рассмотреть управление служебным продвижением в ГКУ «Центр координации ГУ ИС», и предложить мероприятия по совершенствованию.

Задачи:

1. рассмотреть понятие и сущность служебного продвижения – карьеры, основные характеристики;
2. охарактеризовать ГКУ «Центр координации ГУ ИС» и структуры его кадрового состава, исследовать возможности личностного и профессионального служебного продвижения;
3. выявить проблемы в служебном продвижении сотрудников ГКУ «Центр координации ГУ ИС», и разработать мероприятия по их решению.

Обеспеченность персоналом ГКУ «Центр координации ГУ ИС» в 2016 -2018 гг.

Категории работников	2016		2017		2018		изменения	
	чел.	%	чел.	%	Чел	%	Чел	%
Высшее руководство	6	1,6	6	1,6	6	1,6	-	100
Руководители отделов. ИТР	24	6,5	24	6,6	24	6,25	-	100
Персонал офиса	66	17,9	66	18,0	68	17,7	+2	103
Производственный персонал	272	73,9	270	73,8	288	75,0	+16	105,9
Всего	368	100%	366	100%	384	100%	+72	109

Структура персонала ГКУ «Центр координации ГУ ИС» по образованию в 2016-2018 гг.

годы	Общая численность	Высшее образование		Среднее профессиональное образование		Среднее образование	
		Чел	%	Чел	%	Чел.	%
2018	384	234	61%	104	27%	46	12%
2017	366	223	61%	95	26%	48	13%
2016	368	184	50%	103	28%	81	22%

Структура персонала ГКУ «Центр координации ГУ ИС» по возрасту в 2016-2018 годах

год ы	Общая численно сть	18-25 лет		26-35 лет			36-45 лет		45-55 лет			Старше 55 лет	
		Чел	%	Чел	%	Чел	%	Чел	%	Чел	%	Чел	%
2018	384	50	13%	92	24%	84	22%	81	21%	77	20%		
2017	366	44	12%	70	19%	91	25%	95	26%	66	18%		
2016	368	55	15%	74	20%	85	23%	88	24%	66	17%		

образованию в 2016-2018 гг.

Стаж работ ы	Общая численно сть	Менее 1 года		1 – 3 года		3 - 5 лет		Более 5 лет	
		Чел	%	Чел	%	Чел	%	Чел	%
2018	384	38	10%	108	28%	127	33%	111	29
2017	366	33	9%	95	26%	113	31%	125	34
2016	368	29	8 %	85	23%	118	32%	136	37

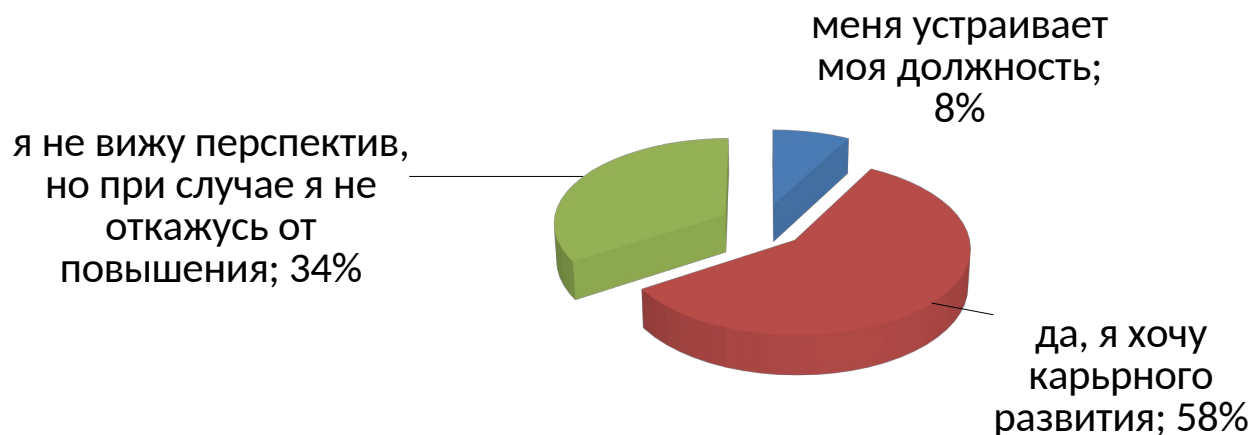
Движение и текучесть персонала

№	Показатели	2016	2017	2018	Абс. отк	Отклоне -ние %
1	Состояло работников на начало года, чел.	368	366	384	16	104,4
2	Принято всего, чел.	54	77	48	-6	89
3	Выбыло всего, чел, в т.ч.:	52	59	53	+1	102
4	Состояло работников на конец каждого года, чел.	366	384	379	13	103,6
5	Среднесписочная численность, чел.	367	375	382	15	104
6	Количество работников, проработавших год, чел.	261	239	281	+20	107,7
7	Коэффициент оборота по приёму, % (стр.2:стр.5)	14,7	20,5	12,6	-1,9	
8	Коэффициент текучести, % (стр.3:стр.5)	14,2	15,7	13,9	-0,3	
9	Коэффициент общего оборота, % [(стр.2+стр.3):стр.5]	28,9	36,3	26,4	-2,5	
10	Коэффициент постоянства кадров, % (стр.6:стр.5)	71,1	63,7	73,6	+2,5	

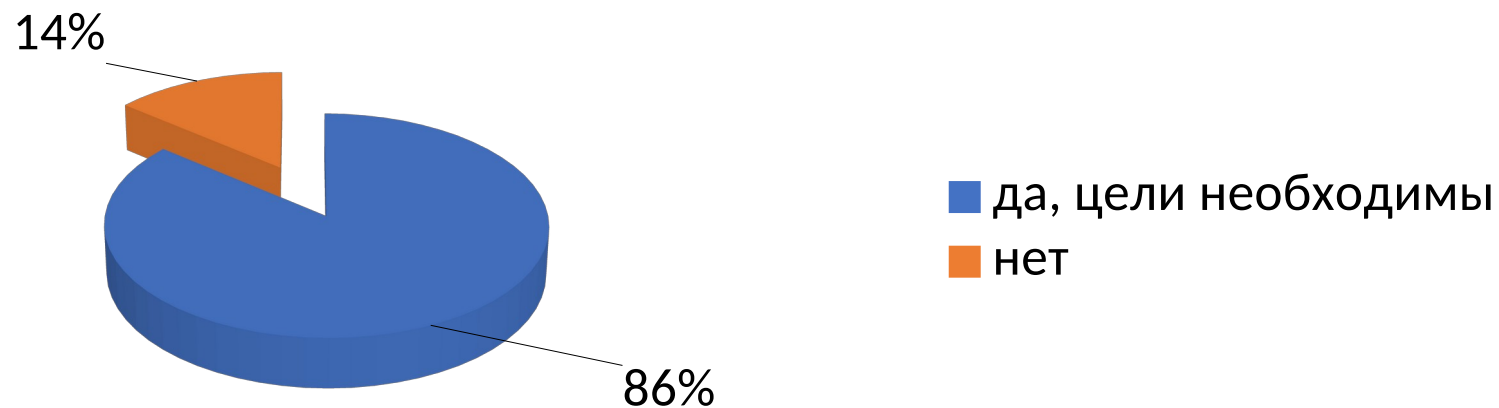
Кадровый резерв и его использование в 2016-2018 гг

	2016		2017		2018	
	Состояло в резерве	Должностной рост	Состояло в резерве	Должностной рост	Состояло в резерве	Должностной рост
На должность руководителя высшего звена, чел	11	-	11	1	11	-
На должность руководителя среднего звена, чел	34	4	34	6	34	6

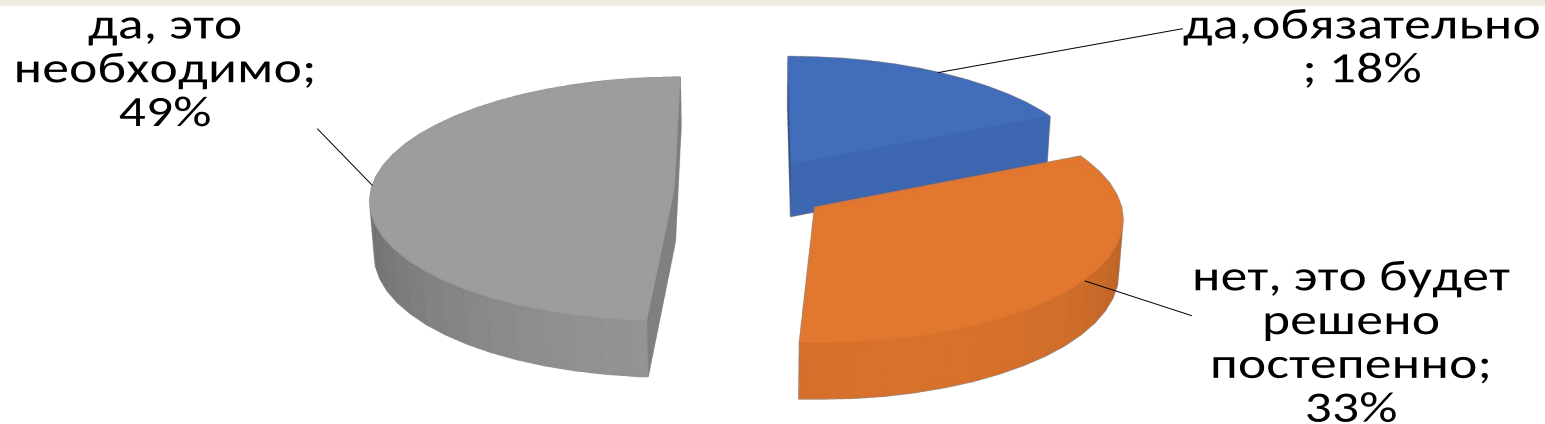
Структура ответов о возможности служебного продвижения в ГКУ «Центр координации ГУ ИС»



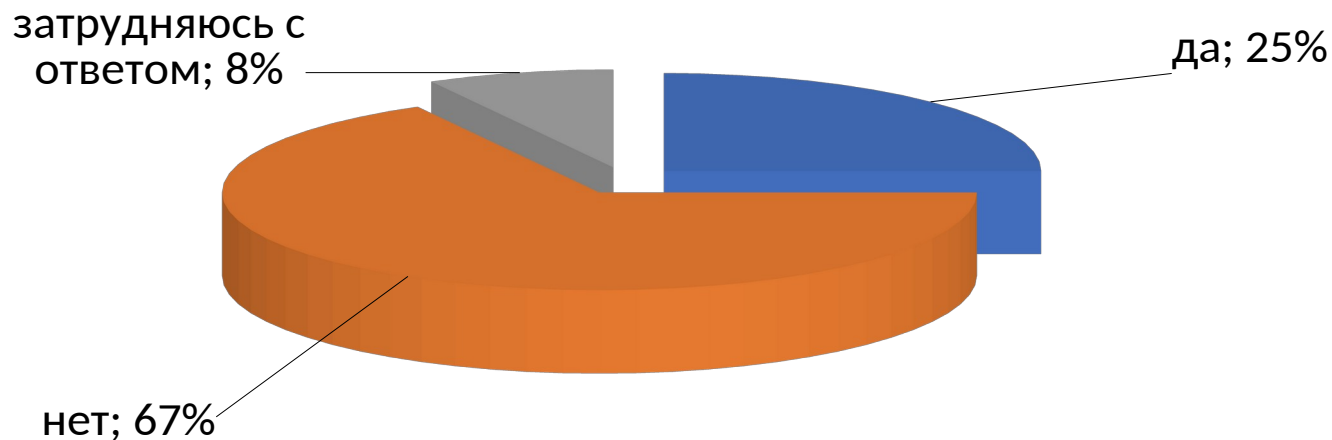
Структура ответов о необходимости формулирования карьерных целей



Структура ответов опрошенных о необходимости этапного планирования служебного продвижения



Структура ответов о принятой в ГКУ «Центр координации ГУ ИС» системе служебного продвижения



Структура мнений персонала о возможностях профессионально-должностного развития

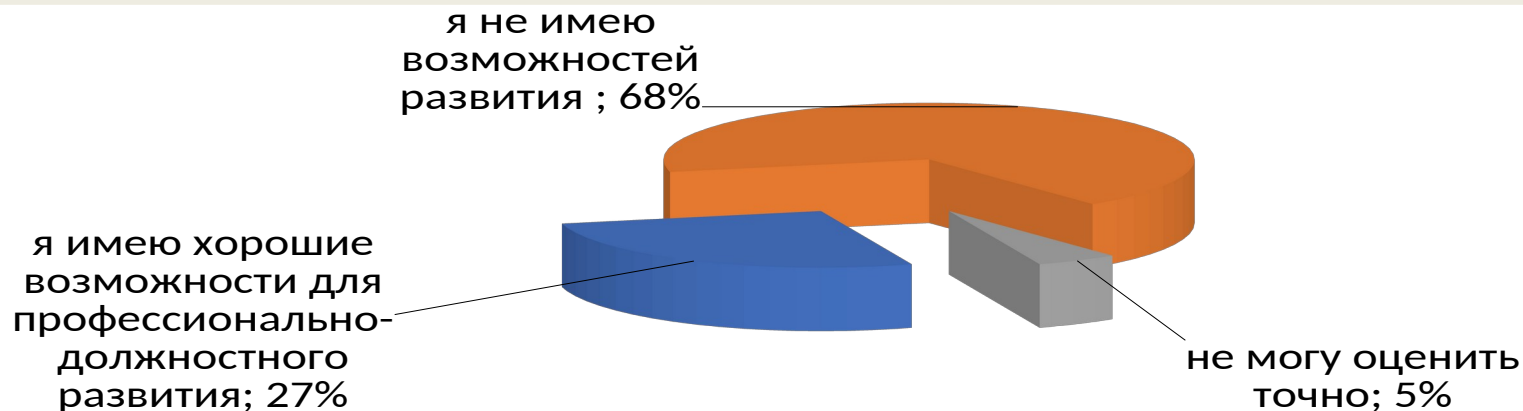
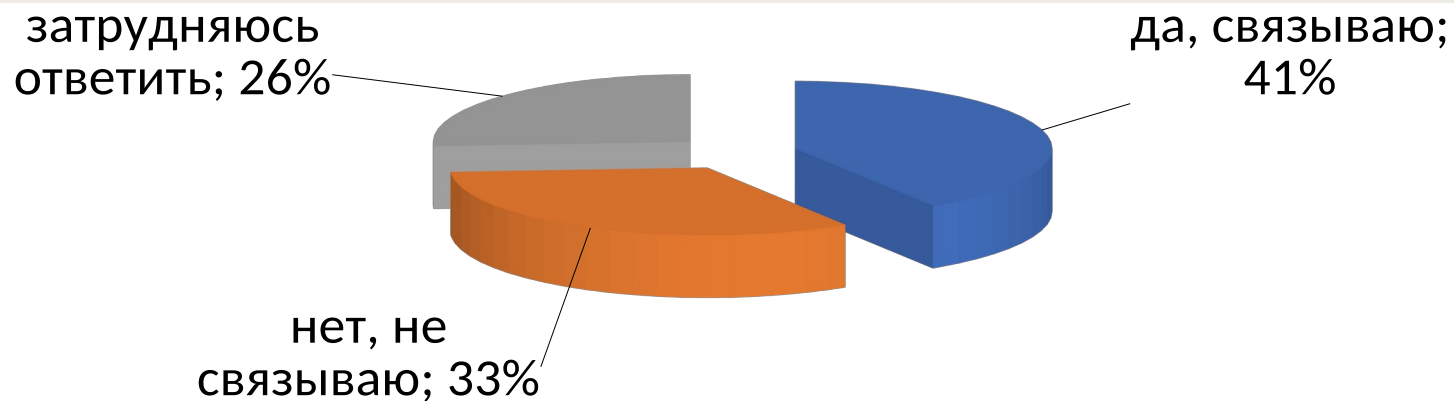
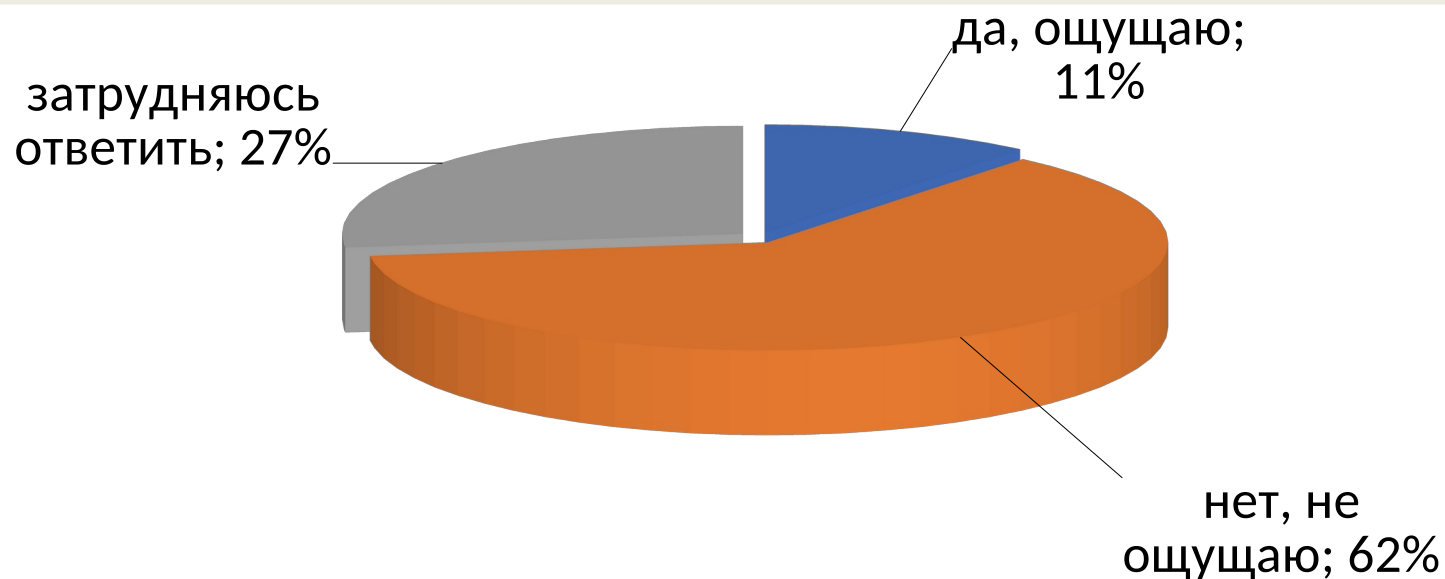


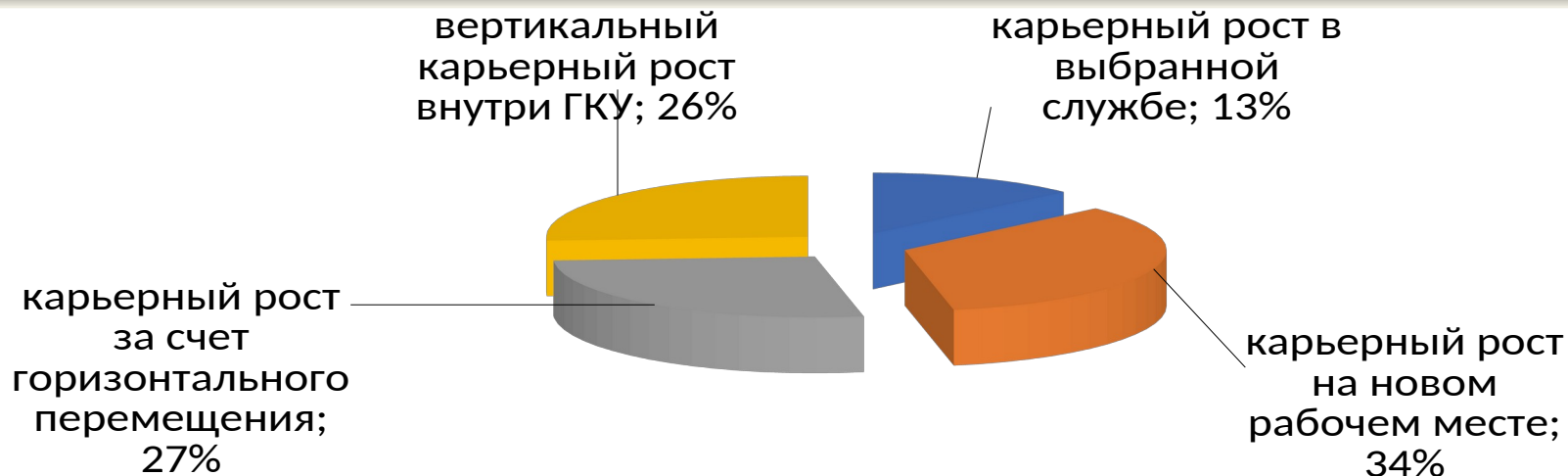
Иллюстрация ответов сотрудников о карьерных устремлениях



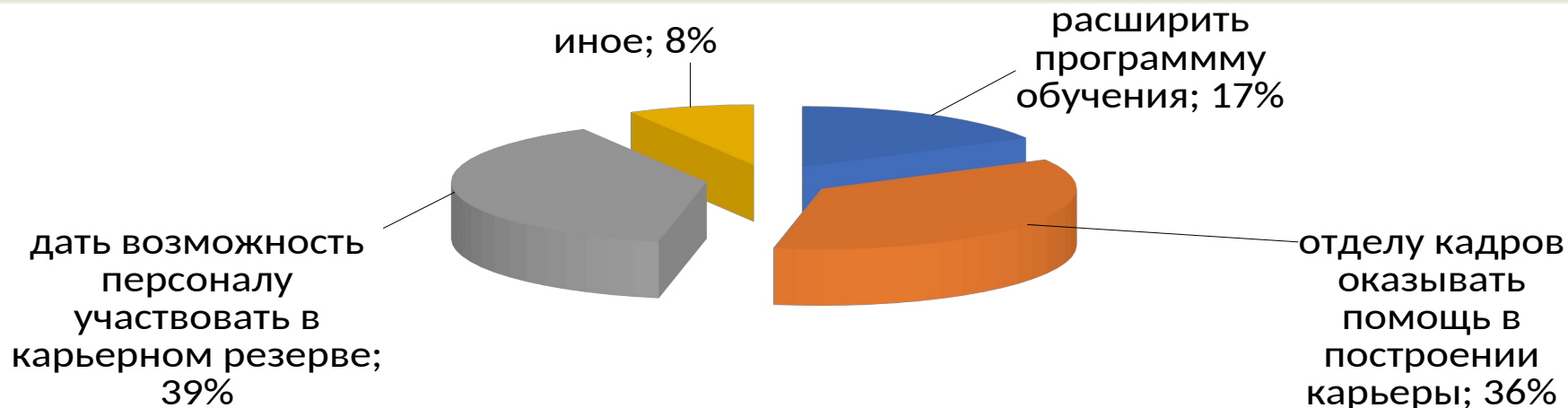
Иллюстрации ответов сотрудников о реальной возможности карьерного роста в ГКУ «Центр координации ГУ ИС»



Ответы персонала о желаемом для себя карьерном росте



Ответы о мерах по совершенствованию системы карьерного развития



Оценочный лист кандидата в кадровый резерв

	Оцениваемые качества	Оценка в баллах				
		1	2	3	4	5
1	ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КАЧЕСТВА	Итог				
	Профессиональные знания					
	Практический опыт работы					
	Владение профессиональными навыками					
	Эффективность работы					
2	ДЕЛОВЫЕ КАЧЕСТВА	Итог				
	Исполнительность и ответственность					
	Инициативность					
	Креативность					
	Организованность					
	Самостоятельность действий и решений					
	Принятие изменений, развития					
	Дисциплина					
	Работоспособность					
3	ЛИЧНОСТНЫЕ КАЧЕСТВА	Итог				
	Умение работать в команде					
	Доброжелательность					
	Выдержанность					
	Гибкость поведения, адаптивность					
	Общая культура					
	ИТОГО					

Перечень тестов для отбора кандидатов в кадровый резерв

Наименование тестов	Категория тестируемых работников	
	На должности высшего руководства	На должности руководителей подразделения
1. На определение творческого потенциала работника	+	+
2. На определение трудностей во взаимоотношениях		+
3. На определение авторитета	+	+
4. На наличие организаторских способностей молодого руководителя	+	
5. На определение пригодности к работе руководителем	+	
6. На определение способности быть предпринимателем	+	
7. На конфликтность характера	+	+

Рекомендации

- 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.

БЛАГОДАРЮ ЗА ВНИМАНИЕ!