

Слайд 1

Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!

Тема моей дипломной работы - **ЭФФЕКТИВНОСТЬ РАБОТЫ С КАДРАМИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ (МУНИЦИПАЛЬНЫХ) СЛУЖАЩИХ** (на примере «Администрации города Кординска»).

Актуальность темы обусловлена тем, что Кадровый потенциал государственных и муниципальных служащих всегда рассматривали в качестве главного фактора изменения нашей страны демократическое и федеративно-правовое государство.

Слайд 2

Целью выпускной квалификационной работы является анализ эффективности работы государственных служащих, внесение рекомендаций по совершенствованию кадровой работы в органах государственной и муниципальной службы.

Слайд 3

В первой главе рассматриваются **ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КАДРОВОЙ РАБОТЫ**.

В ходе подготовки первой главы был проведен анализ понятия «кадровая работа», показаны место и роль кадровой работы в современных организациях, определены функции кадровой службы, что в дальнейшем позволит нам проанализировать содержание и основные направления кадровой работы в государственных и муниципальных службах.

Слайд 4

Для достижения поставленной в начале работы цели, во второй главе работы производится анализ **ЭФФЕКТИВНОСТЕЙ РАБОТЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ (МУНИЦИПАЛЬНЫХ) СЛУЖАЩИХ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА КОДИНСКА**.

Местное самоуправление осуществляется через органы местного самоуправления:

1. Сельский Совет депутатов – представительный орган местного самоуправления, обладающий правами представлять интересы населения и принимать от его имени решения, действующие на территории сельсовета.

2. Глава муниципального образования: Глава городской администрации является высшим должностным лицом поселения и наделяется Уставом собственными полномочиями по решению вопросов местного значения.

3. Администрация города – исполнительно-распорядительный орган местного самоуправления поселения, наделенный Уставом полномочиями по решению вопросов местного значения и полномочиями для осуществления отдельных государственных полномочий, переданных органам местного самоуправления федеральными законами и законами Красноярского края.

Должностные обязанности муниципальных служащих администрации определяются должностными инструкциями, утвержденными Главой города.

Слайд 5

Работа по подбору и расстановке кадров ведется в администрации в соответствии Регламентом, федеральным и областным законодательством о труде и о муниципальной службе. Кадровая работа включает в себя:

- 1) формирование кадрового состава для замещения должностей муниципальной службы;
- 2) подготовку предложений о реализации положений федеральных законов и иных нормативных правовых актов о муниципальной службе и внесение указанных предложений главе администрации;
- 3) организацию подготовки проектов актов местного самоуправления поселения, связанных с поступлением на муниципальную службу, ее прохождением, заключением служебного контракта, назначением на должность муниципальной службы;
- 4) ведение трудовых книжек муниципальных служащих;
- 5). И др. функции.

Слайд 6

Работа администрации планируется на год. Годовой план составляется исходя из основных направлений деятельности администрации по социально-экономическому развитию поселения в соответствии с планами и программами развития поселения. На основании годового плана формируется ежеквартальный и ежемесячный планы мероприятий.

Основу финансовых ресурсов местного самоуправления составляет местный бюджет.

Администрацией города в 2007 году был разработан проект комплексной программы «Социально-экономического развития муниципального образования город Кординск» на 2008-2017 годы.

Реализация данной Программы на протяжении последних лет идет по тем направлениям, которые представлены на слайде.

Участие в данной программе идет с учетом софинансирования за счет средств бюджета города.

Слайд 7

Третья глава работы посвящена разработке предложений по совершенствованию эффективности деятельности государственных (муниципальных) служащих на примере администрации города КОДИНСКА.

В первую очередь осуществлена разработка программы профессионального развития государственных (муниципальных) служащих.

Подготовка, переподготовка и повышение квалификации включают в себя:

- обучение в высших учебных заведениях с отрывом и без отрыва от производства;
- обучение на кратко- и среднесрочных (общих и специальных) курсах в высших учебных заведениях, в учеб-ных центрах;
- участие в работе семинаров, совещаний и т.п.;
- внутриорганизационное повышение квалификации посредством практиче-ского обучения и стажировки с привлече-нием преподавателей-наставников — лучших специалистов администрации и т.п.[22]

Вся система профессионального обучения государственных и муниципальных служащих в нашей стране представляет в общих чертах программный комплекс, который состоит из набора взаимосвязанных субъектов, объектов. Комплекс который обеспечивает государственный заказ, достижение максимальных масштабов и качественной

подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадровых сотрудников управления.

Слайд 8

Программа профессионального развития государственных служащих должна включать:

1. Повышение профессиональной компетентности муниципальных кадров.
2. Совершенствование организационной структуры управления городом.
3. Внедрение механизмов мотивации труда, направленных на повышение престижа муниципальной службы.
4. Развитие корпоративной культуры.
5. Материально-информационное обеспечение деятельности муниципальных кадров.

Слайд 9

Кроме того, Существуют особые рекомендации по разработке системы карьерного роста. Они разработаны в целях формирования и развития системы стратегического планирования карьерного роста муниципальных служащих в органах местного самоуправления муниципальных образований.

Рекомендации:

- делегирование полномочий в карьерном развитии государственных и муниципальных служащих;
- отслеживание профессионального роста после обучения;
- определение перспектив карьерного роста государственных и муниципальных служащих;
- обучение руководящих работников способам и формам развития, обеспечения карьерного роста государственных и муниципальных служащих;
- стимулирование инициатив государственных и муниципальных служащих;
- введение в штатное расписание должности специалиста по развитию кадров с разработкой его функциональных обязанностей.

Слайд 10

Основным эффектом предложенных мероприятий является выгодная инвестиция, которая будет способствовать повышению эффективности сотрудников государственных (муниципальных) служащих, а это может означать только одно, что деятельность организации будет эффективна в целом.

Эффективность осуществления предложенных мероприятий позволит:

- Обеспечить государственную и муниципальную службу необходимыми для оптимального организационно-правовых и методологических условий;
- внедрить эффективные технологии и современные методы кадровой работы, направленные на повышение профессиональной компетентности государственных гражданских служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности;

- сформировать систему обучения, профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров для государственной гражданской службы и профессионального развития государственных гражданских служащих и увеличить количество государственных гражданских служащих, прошедших профессиональную переподготовку, повышение квалификации, стажировку;
- повысить количество и качество организуемых научно-практических конференций, тренингов и семинаров для государственных гражданских служащих;
- сформировать систему регионального кадрового резерва управленческих кадров и увеличить долю должностей государственной гражданской службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва;
- усовершенствовать работу по организации инструктивно-методических семинаров с Управлением кадровой политики

Слайд 11

Таким образом, Цель работы - анализ эффективности работы государственных служащих, внесение рекомендаций по совершенствованию кадровой работы в органах государственной и муниципальной службы – **достигнута.**

Спасибо за внимание! Доклад окончен.