

Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!

Тема моей выпускной квалификационной работы - **«Кадровая политика в органах государственной власти: основные направления и перспективы совершенствования (на материалах Управы Мещанского района г. Москвы)»**.

Актуальность темы обусловлена тем, что актуальным направлением повышения эффективности гражданской службы является внедрение современных кадровых технологий, обеспечивающих кадровое планирование, качественный отбор на гражданскую службу, совершенствование квалификационных требований к должностям, развитие системы мотивации служащих и их профессионального развития.

Целью работы является изучение кадровых технологий повышения эффективности управления персоналом в системе государственной службы.

Для реализации цели был поставлен и решен ряд задач.

Объектом исследования выступает управление персоналом в системе государственной службы.

Предметом исследования являются кадровые технологии в системе государственного управления.

В ходе работы были рассмотрены теоретические аспекты формирования кадровой политики в органах государственной власти.

Для достижения цели, во второй главе подробно рассмотрена практика кадровой работы и применение кадровых технологий в Управе Мещанского района г. Москвы, дана общая характеристика Управы Мещанского района г. Москвы. Место Управы в структуре власти Москвы представлено на **рисунке 1 и 2 раздаточного материала**.

Проведен анализ кадрового потенциала и кадрового резерва Управы Мещанского района г. Москвы. На **рисунке 3 раздаточного материала** представлен график распределений государственных служащих Управы Мещанского района г. Москвы по полу.

Важным количественным показателем кадрового состава являются возрастные характеристики (**рисунок 4 раздаточного материала**).

Проанализировав все данные, был сделан вывод, что Управа Мещанского района г. Москвы имеет средний уровень кадрового потенциала государственных служащих.

В ходе работы был проведен анкетный опрос, в котором участвовали государственные служащие Управы Мещанского района г. Москвы, всего 20 человек. Оценивалось качество и результативность кадровых технологий, используемых в Управе. Данные представлены в **таблице 1 раздаточного материала**.

Анализ применения кадровых технологий в системе государственной гражданской службы в Управе Мещанского района города Москвы показывает, что пока их можно охарактеризовать как положительные, что, однако, не означает отказ от идеи их дальнейшего и постоянного совершенствования.

Для улучшения кадровой работы с государственными гражданскими служащими, нужно автоматизировать кадровые процессы и кадровые технологии, чтобы своевременно выработать и принять необходимые управленческие решения при работе с персоналом. Также рекомендуется повысить прозрачность, развивать информатизацию процессов и процедур кадровой деятельности, так как применение современных управленческих подходов выражают потребность общества в высоко конкурентной системе управления в государственной гражданской службе.

В ходе работы подробно рассмотрены проблемы кадровой политики на государственной и муниципальной службе и направления ее совершенствования.

Основными недостатками кадрового обеспечения органов государственной власти и муниципального управления и пути их преодоления, является преодоление, прежде всего, стихийности в подготовке кадрового резерва в связи с нестабильностью аппарата и всего корпуса управленцев.

Проблема стабильности государственного аппарата и корпуса государственных служащих, скорейшее обеспечение органов власти государственно-мыслящими, квалифицированными кадрами становится ключевой задачей кадровой работы органов исполнительной власти и проведения государственной кадровой политики в целом. К числу первоочередных задач в работе с кадрами следует отнести повышение научной обоснованности государственной кадровой политики, создание новой системы работы с кадрами, профессионального развития персонала государственной и муниципальной службы, расширение сети и качественное обновление государственно-образовательных учреждений и кадровых служб государственных и муниципальных органов, освоение мирового опыта в управлении человеческими ресурсами.

В ходе работы был рассмотрен проект программы «Государственные и муниципальные кадры для исполнительных органов власти г. Москвы» (2017-2018 гг.)

Целью проекта является выявление и привлечение граждан РФ, по своему потенциалу способных сформировать профессиональное ядро системы органов государственной власти и муниципального управления и выступить в роли кадровой опоры руководства Управы и ВМО Мещанского района г. Москвы.

Результатом Программы должно стать достижение количественных и качественных показателей выполнения служебных обязанностей государственных и муниципальных служащих, но самое главное – Программа сможет поднять имидж государственной и муниципальной службы, укрепить доверия граждан к органам государственной власти и муниципального управления.

По итогам реализации данной Программы будет сформирован действенный резерв управленческих кадров, разработана и апробирована кадровая технология проведения отбора и оценки кандидатов для работы в органах исполнительной власти.

В ходе работы был сделан вывод, что в настоящее время необходима технологизация процесса профессионализации при прохождении государственной службы, которая основывалась бы на комплексном подходе и использовании современных кадровых технологий, способствующих достижению максимальной отдачи и получению оптимальных результатов от выполнения должностных обязанностей каждым государственным служащим, заинтересованным в своем профессионально-должностном развитии, творческом отношении к труду, формировании собственного положительного имиджа во внутренней и внешней среде, а также имиджа государственной службы.

Таким образом, **Цель работы** - изучение кадровых технологий повышения эффективности управления персоналом в системе государственной службы – **достигнута.**

Спасибо за внимание! Доклад окончен.