

Слайд 1

Уважаемый председатель, уважаемые члены государственной аттестационной комиссии!

Тема моей выпускной квалификационной работы – **«Организация и оценка эффективности работы кадровой службы на примере администрации Коломенского городского округа Московской области».**

Слайд 2

Итак, актуальность исследуемой темы обусловлена тем, что эффективно решить проблему формирования трудовых коллективов и развития кадрового потенциала в современных условиях затруднительно без стратегического планирования человеческих ресурсов, без выработки адекватных внешним и внутренним условиям кадровых стратегий. За определение вектора управления персоналом, стремление направить сотрудников в нужное русло как раз-таки несет ответственность кадровая служба.

Слайд 3

Таким образом, **целью** работы является оценка эффективности организации работы кадровой службы администрации КГО МО и разработка рекомендаций по ее повышению.

Задачи исследования представлены на слайде.

Слайд 4

Итак, кадровую службу в администрации формируют сотрудники отдела муниципальной службы и кадров. Структура кадровой службы представлена на рисунке. В составе кадровой службы администрации итого числится 3 чел.

Слайд 5

Таким образом, кадровая служба администрации городского округа выполняет следующие функции:

1. Подбор и расстановка кадров в администрации городского округа, содействие структурным подразделениям администрации, отраслевым органам администрации, обладающим правами юридических лиц в обеспечении укомплектования кадрами, формировании резерва кадров на должности муниципальной службы.
2. Организационная работа по подготовке и проведению конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы администрации КГО МО.

3. Организация учебы и повышения квалификации муниципальных служащих администрации КГО МО.

4. Реализация взаимодействия администрации КГО МО в сфере переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих с высшими учебными заведениями, институтами и центрами повышения квалификации и переподготовки кадров.

5. Кадровое обеспечение деятельности администрации города и организационно-штатная работа.

6. Другие.

Слайд 6

Далее, в администрации КГО МО сформирована открытая реактивная кадровая политика, которая заключается в контроле факторов, свидетельствующих о возникновении негативных ситуаций в отношениях с кадрами, и причин их возникновения. Направлениями кадровой деятельности в администрации КГО МО являются следующие. Обязанность по реализации кадровой политики и системы управления персоналом возложена на начальника отдела муниципальной службы и кадров, а также сотрудников в подчинении. В администрации КГО МО сформирована должность «менеджер по персоналу», в должностных обязанностях которого находится формирование и реализация кадрового менеджмента. Кадровый менеджмент и сформированная система управления персоналом базируются на использовании административных, и экономических методов.

Слайд 7

Таким образом, на основе оценки кадровой службы администрации важно систематизировать проблемы в управлении персоналом администрации, в организации деятельности кадровой службы. Для оценки эффективности работы кадровой службы автором исследования в ходе прохождения преддипломной практики совместно с начальником отдела муниципальной службы и кадров проведено анкетирование сотрудников руководящих должностей на предмет их удовлетворенности сформированной системой управления персоналом и работой кадровой службы. Вывод об отрицательном мнении сотрудников в отношении конкретного вопроса сформулирован при условии, что более 50,0% опрошенных определили свое отношение как негативное. Вывод о положительном мнении сотрудников в отношении конкретного вопроса сформулирован при условии, что более 50,0% опрошенных определили свое отношение как позитивное.

Слайд 8

Также, на рисунке систематизированы проблемные аспекты системы управления персоналом и организации деятельности кадровой службы администрации КГО МО, требующие корректировки и совершенствования

для наращивания кадровой эффективности. Итак, для оценки эффективности работы кадровой службы администрации было проведено анкетирование сотрудников, результаты которого позволили отметить, что в системе управления персоналом и организации деятельности кадровой службы администрации недостаточное внимание уделено: системе планирования и формирования кадровых резервов; системе обучения; системе деловой оценки; оценки показателей кадровой эффективности.

Слайд 9

Далее, на основе выявленных проблемных зон системы управления персоналом и организации деятельности кадровой службы в администрации КГО МО выработана методика по совершенствованию. Для оптимизации регламентации и структуры кадровой службы администрации Коломенского городского округа Московской области ввиду выявленной проблемы недостатка свободы для сотрудников на нижних уровнях власти предлагается обеспечить переход на делегирование полномочий. Важно обеспечить сотрудникам на нижних уровнях большую свободу для быстрой реакции. Делегирование полномочий включает в себе процесс передачи части функциональных обязательств на сотрудников нижестоящего уровня.

Слайд 10

Также для целей повышения эффективности использования системы оценки показателей кадровой работы в администрации КГО МО необходимо:

1. Утвердить стандартизированные показатели, которые необходимо рассчитывать на регулярной ежемесячной основе, что позволит сократить время на их подсчет, поскольку получение руководителями ежемесячных показателей работы позволит оперативно корректировать направление работы, в том числе численность сотрудников, графики работы.
2. Провести трансляцию показателей от высшего к низшим уровням сотрудников.
3. Внедрить текущий расчет показателей для целей возможности руководителям самостоятельно осуществлять подсчет текущих показателей и корректировать в зависимости от результатов работу.

Слайд 11

Таким образом, проектные расходы предложено профинансировать за счет средств бюджета КГО МО, сформированных по итогам 2020 года. Для администрации КГО МО результаты предложенных мероприятий возможно определить за счет социального эффекта, который удастся достичь в ходе предложенных новшеств

Слайд 12

Таким образом, Цель работы достигнута. Спасибо за внимание! Доклад окончен.