

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА  
на тему:**

**«Организация и оценка эффективности работы  
кадровой службы на примере администрации  
Коломенского городского округа Московской  
области»**

**Выполнил:**

**Научный руководитель:**

# Актуальность

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.

Важность ориентирования на построение качественной системы управления персоналом необходима для недопущения снижения производительности труда сотрудников организации. Для оценки эффективности сформированного механизма управления персоналом необходим расчет показателей кадровой эффективности, за счет которых в дальнейшем возможно выработать управленческие решения в направлении совершенствования работы кадровой службы. Применение в практике показателей эффективности работы кадровой службы нужно при принятии решений ввиду возможности формулирования сильных и слабых сторон кадрового менеджмента.

# Цель и задачи

**Цель** – оценка эффективности организации работы кадровой службы администрации КГО МО и разработка рекомендаций по ее повышению.

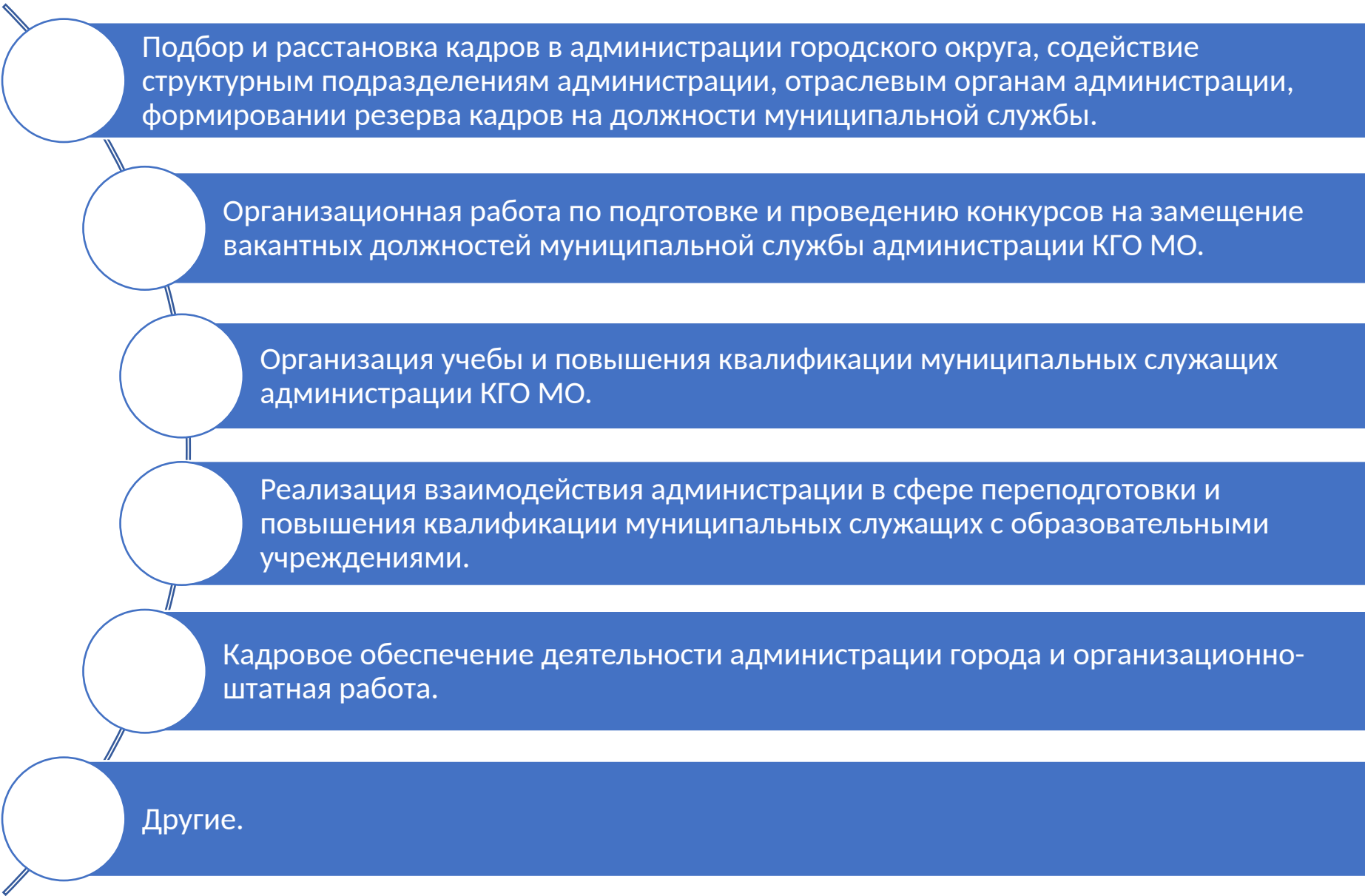
## **Задачи:**

1. провести анализ информационных источников по теме выпускной квалификационной работы;
2. провести анализ основных показателей деятельности администрации Коломенского городского округа Московской области (КГО МО);
3. провести анализ кадрового потенциала и системы управления персоналом администрации КГО МО;
4. выявить особенности организации работы кадровой службы администрации КГО МО, с учетом ее структуры, функций и направления деятельности;
5. дать аргументированную оценку эффективности деятельности кадровой службы администрации Коломенского городского округа Московской области (КГО МО);
6. представить обоснованные рекомендации по оптимизации организации деятельности кадровой службы администрации Коломенского городского округа Московской области.

# Структура кадровой службы администрации КГО МО



# Функции кадровой службы



Подбор и расстановка кадров в администрации городского округа, содействие структурным подразделениям администрации, отраслевым органам администрации, формировании резерва кадров на должности муниципальной службы.

Организационная работа по подготовке и проведению конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы администрации КГО МО.

Организация учебы и повышения квалификации муниципальных служащих администрации КГО МО.

Реализация взаимодействия администрации в сфере переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих с образовательными учреждениями.

Кадровое обеспечение деятельности администрации города и организационно-штатная работа.

Другие.

# Направления кадровой политики администрации КГО МО



# Ответы респондентов по опросу

## Ответы респондентов (сотрудников Администрации)

ВОПРОС: Есть ли у организации возможности для творческой активности и принятия самостоятельных решений сотрудниками?  
ОТВЕТ: Большинство респондентов (около 98%) ответили, что в организации не соблюдены условия для рабочего процесса, стиль управления авторитарный, не позволяет проявлять инициативу.

ВОПРОС: Удовлетворены ли вы объемами материального стимулирования?  
ОТВЕТ: 65% сотрудников отметили объемы материального стимулирования как удовлетворительные.  
ОТНОШЕНИЕ (ПОЛОЖИТЕЛЬНОЕ ИЛИ ОТРИЦАТЕЛЬНОЕ): «+»

ВОПРОС: Оцените качество системы деловой оценки, реализуемой кадровой службой?  
ОТВЕТ: Около 95% сотрудников отметили свое отношение как неудовлетворительные. Оценка не автоматизирована.  
ОТНОШЕНИЕ (ПОЛОЖИТЕЛЬНОЕ ИЛИ ОТРИЦАТЕЛЬНОЕ): «+»

ВОПРОС: Удовлетворены ли вы объективностью системы нематериального стимулирования?  
ОТВЕТ: 99% персонала определили свое отношение как неудовлетворительное.  
ОТНОШЕНИЕ (ПОЛОЖИТЕЛЬНОЕ ИЛИ ОТРИЦАТЕЛЬНОЕ): «-»

ВОПРОС: Как бы вы охарактеризовали систему планирования и формирования кадрового резерва?  
ОТВЕТ: 100% опрошенных отметили, что информационные потоки не отлажены.  
ОТНОШЕНИЕ (ПОЛОЖИТЕЛЬНОЕ ИЛИ ОТРИЦАТЕЛЬНОЕ): «-»

ВОПРОС: Как бы вы охарактеризовали систему обучения?  
ОТВЕТ: 70% опрошенных отметили, что на обучение направляются только руководящие кадры.  
ОТНОШЕНИЕ (ПОЛОЖИТЕЛЬНОЕ ИЛИ ОТРИЦАТЕЛЬНОЕ): «-»

ВОПРОС: Как бы охарактеризовали систему оценки морально-психологического климата?  
ОТВЕТ: 100% сотрудников отметили положительное отношение.  
ОТНОШЕНИЕ (ПОЛОЖИТЕЛЬНОЕ ИЛИ ОТРИЦАТЕЛЬНОЕ): «+»

ВОПРОС: Как бы охарактеризовали систему кадровой безопасности и условия труда?  
ОТВЕТ: 100% сотрудников отметили положительное отношение.  
ОТНОШЕНИЕ (ПОЛОЖИТЕЛЬНОЕ ИЛИ ОТРИЦАТЕЛЬНОЕ): «+»

# Оценка кадровых технологий в администрации КГО МО

## Оценка кадровых технологий в Администрации КГО МО

### ПЛАНИРОВАНИЕ РЕСУРСОВ И ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

Информационные потоки в рамках организации планирования штатных единиц и формирования кадрового резерва не отлажены, ввиду чего существенно обостряется проблема недостатка информированности ответственных за набор, отбор и найм сотрудников о новых возникающих вакансиях, формирование кадрового резерва.

### ПРОФОРИЕНТАЦИЯ И АДАПТАЦИЯ. АТТЕСТАЦИЯ И ДЕЛОВАЯ ОЦЕНКА

Недостаточно развитая система профориентации и адаптации, деловой оценки:

Деловая оценка персонала в Администрации КГО МО проводится в форме бумажного тестирования. Такая форма проведения деловой оценки не удобна и затратна (сопровождается бумажной волокитой, требует значительных затрат времени на обработку тестовых заданий и обобщения результатов).

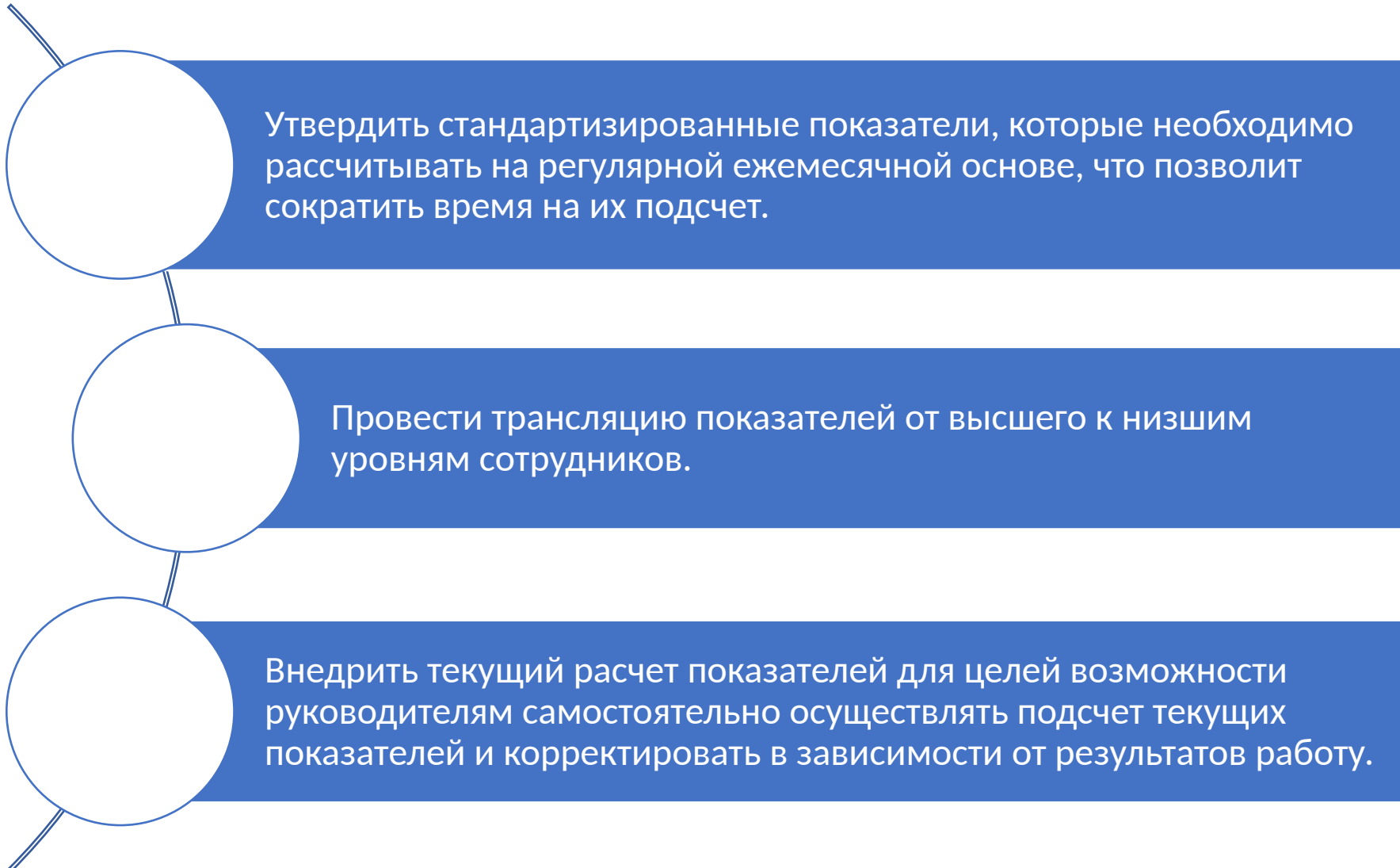
ОБУЧЕНИЕ СОТРУДНИКОВ. Система обучения неравномерна, в основном на обучение направляются высшие руководящие кадры.

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ЦЕЛОМ. Важен переход на делегирование.

# Методика совершенствования системы управления персоналом и организации деятельности кадровой службы в администрации КГО МО



# Мероприятия для целей повышения эффективности использования системы оценки показателей кадровой работы

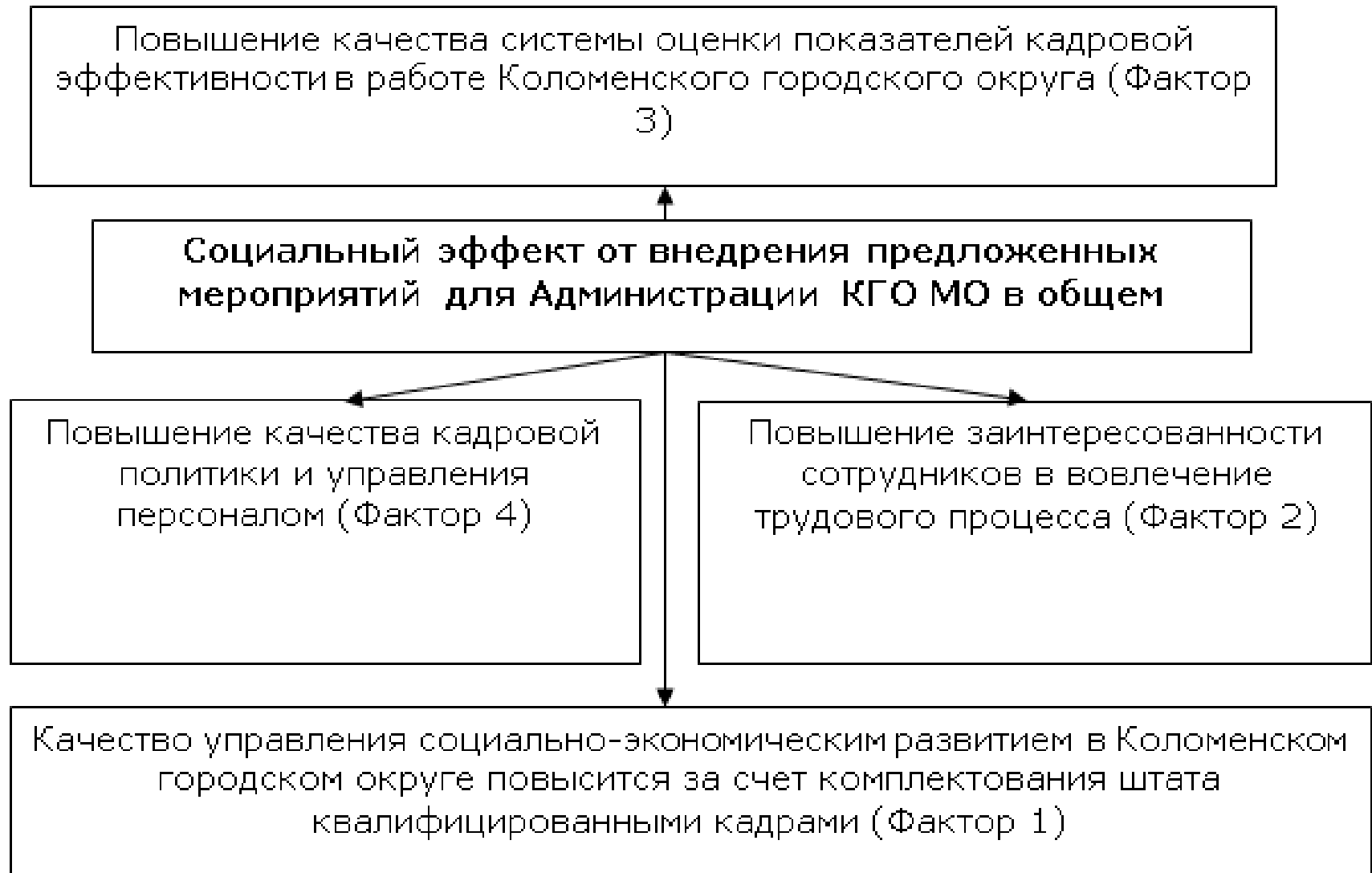


Утвердить стандартизированные показатели, которые необходимо рассчитывать на регулярной ежемесячной основе, что позволит сократить время на их подсчет.

Провести трансляцию показателей от высшего к низшим уровням сотрудников.

Внедрить текущий расчет показателей для целей возможности руководителям самостоятельно осуществлять подсчет текущих показателей и корректировать в зависимости от результатов работы.

# Социальный эффект от внедрения предложенных мероприятий



**БЛАГОДАРЮ ЗА ВНИМАНИЕ!**