

Слайд 1

Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!

Тема моей выпускной квалификационной работы – Особенности реализации кадровой политики в органах местного самоуправления (на примере администрации «Муниципального образования «Андегского сельсовета» по Ненецкому автономному округу)

Слайд 2

Развитие и улучшение системы государственного и муниципального управления являются ключевым звеном успешного решения проблем, стоящих перед обществом и государством.

Последнее время происходит повышение роли местного самоуправления, необходимости решения им принципиально новых задач и реализации наиболее объемных функций, которые направлены на существенную актуализацию проблемы самостоятельности, деловой активности, ответственности инициативы представительной и исполнительной власти местного самоуправления. Одновременно происходит возрастание значимости профессиональной компетентности и исполнительности лиц, которые занимаются осуществлением местного самоуправления.

Таким образом, актуальность темы исследования в сложившихся условиях очевидна.

Слайд 3

Цели работы представлены на данном слайде.

Слайд 4

Для достижения поставленной цели можно выделить следующие задачи:

- определить значимость системы прохождения аттестации муниципальных служащих;
- исследовать основные характеристики и направления кадровой работы в органах местного самоуправления;
- изучить способы и методы анализа кадрового обеспечения в органах муниципального управления;

– проанализировать систему кадрового обеспечения муниципального образования на примере администрации муниципального образования «Андегский сельсовет» по Ненецкому автономному округу.

Слайд 5

Объект исследования – администрация муниципального образования «Андегский сельсовет» по Ненецкому автономному округу.

Предмет исследования – механизмы кадрового обеспечения администрации муниципального образования «Андегский сельсовет» по Ненецкому автономному округу.

Слайд 6

В теоретической части работы было рассмотрено понятие, цели и задачи кадровой политики. Выявлено, что кадровая политика направлена на формирование такой системы работы с кадрами, которая ориентирована на получение не только экономического, но и социального эффекта при условии соблюдения действующего законодательства.

Далее изучена организация кадровой работы в муниципальной сфере и определены права, обязанности, ограничения, запреты и ответственность муниципального служащего.

Слайд 7

Администрация муниципального образования «Андегский сельсовет» находится в Ненецком автономном округе, на берегу реки Малой Печоры, в 40 км на север от города Нарьян-Мара.

Численность населения в д. Андег на 2017 год насчитывалось 156 человек.

Администрация Андегского сельсовета является органом местного самоуправления на территории Ненецкого автономного округа, разрабатывает и осуществляет политику в решении вопросов местного значения, организует работу по обеспечению прав граждан деревни Андег.

Слайд 8

Структура администрации представлена на слайде

Слайд 9

Проведем анализ динамики движения кадров в администрации МО «Андегский сельсовет» НАО за 2016-2017-2018 гг, который отражен на слайде.

На основе проведенных расчетов можно сделать следующее заключение: число выбывших сотрудников превышает числу поступивших сотрудников, что негативным образом характеризует кадровую политику администрации.

Кадровый состав администрации МО «Андегский сельсовет» НАО состоит из 13 сотрудников, которая половина из них обладает достаточно квалифицированным кадровым составом, который при умелом его формировании и управлении сможет эффективно трудиться для достижения общих целей.

Слайд 10

По результатам проведенного анализа были выявлены проблемы кадровой политики и механизма формирования кадрового состава администрации муниципального образования «Андегского сельсовета» по Ненецкому автономному округу.

Первое - создание отдела по управлению персоналом, необходимость создания которого обусловлена высокой загруженностью специалистов отдела по обеспечению деятельности администрации, которые в свою очередь не имеют возможности, во время выполнить возложенную на них работу.

Следующей рекомендацией по совершенствованию кадрового обеспечения администрации МО «Андегского сельсовета» НАО приведение сайта администрации МО «Андегского сельсовета» НАО в соответствии с законодательством. Сайт администрации МО стоит правильно оформить и вносить постоянно информационное наполнение, оно не только привлекает внимание населения администрации местного самоуправления «Андегского сельсовета» по Ненецкому автономному округу, но и позволяет устанавливать диалог между населением и властью.

Третьей рекомендацией по совершенствованию кадрового обеспечения администрации МО «Андегского сельсовета» НАО это совершенствование системы оплаты труда муниципальных служащих. Глава местного самоуправления должна обратиться к главе Заполярному району с инициативой о денежном поощрении муниципальных служащих

Четвертой рекомендацией по совершенствованию кадрового обеспечения администрации МО «Андегского сельсовета» НАО это повышение квалификации муниципальных служащих.

Пятой рекомендацией является планирование карьерного роста муниципальных служащих.

Шестой рекомендацией по совершенствованию кадрового обеспечения администрации МО «Андегского сельсовета» НАО это формирование кадрового резерва.

Одним из направлений решения проблемы трудоустройства молодых специалистов является проведение ярмарок вакансий и гарантированных собеседований.

Слайд 11

Эффективность предложенных мероприятий определяется по степени достижения поставленных целей кадрового обеспечения администрации муниципального образования «Андегского сельсовета» по Ненецкому автономному округу. Составляющими общей эффективности являются в первую очередь социальная эффективность.

Эффективное использование кадрового потенциала, удержание высокопрофессиональных работников. Укомплектование подразделений администрации муниципального образования «Андегского сельсовета» по Ненецкому автономному округу профессиональным и компетентным персоналом.

2. Повышение мотивации труда, в том числе за счет обеспечения карьерного роста и продвижения молодых работников, разработки и внедрения системы премирования, основанной на выполнении ключевых показателей эффективности, утвержденных для каждого отдела, и индивидуальных показателей эффективности,

утвержденных для руководителей высшего и среднего уровня управления.

3. Развитие профессиональных и корпоративных компетенций персонала, в том числе за счет организации внутреннего и внешнего обучения. Организация работы по подготовке кадров.

4. Проведение таких мероприятий, как «Ярмарка вакансий», это мероприятие поможет решить проблему с трудоустройством молодых специалистов в администрации муниципального образования «Андегского сельсовета» по Ненецкому автономному округу.

5. Совершенствование работы с кадровым резервом, формирование научного кадрового резерва из перспективных молодых работников.

Таким образом, совершенствование системы кадровой политики в администрации муниципального образования «Андегского сельсовета» по Ненецкому автономному округу должно основываться на привлекательности и конкурентоспособности государства как работодателя для квалифицированных муниципальных служащих.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.