

Уважаемый Председатель и уважаемые члены ГЭК. Вашему вниманию предлагается дипломная работа на тему – ТЕМА.

Актуальной является проблема нехватки молодых квалифицированных специалистов в организации. Зачастую молодежь не идет работать по специальности, а обучаются лишь для получения диплома о высшем образовании.

Целью данной работы является исследование проблем закрепления молодых специалистов в системе государственной службы и выработка направлений по их решению.

Задачи:

- определить значение и принципы закрепления молодых специалистов в системе государственной службы;
- рассмотреть нормативно-правовое регулирование процесса закрепления молодых специалистов в системе государственной службы;
- изучить зарубежную практику закрепления молодых специалистов в системе государственной службы;
- проанализировать действующую систему управления Министерства социального благополучия и семейной политики Камчатского края;
- исследовать проблемы закрепления молодых специалистов в системе государственной службы Министерства социального благополучия и семейной политики Камчатского края;
- разработать направления совершенствования процессов закрепления молодых специалистов в системе государственной службы Министерства социального благополучия и семейной политики Камчатского края;
- определить пути решения проблем закрепления молодых специалистов в системе государственной службы Министерства социального благополучия и семейной политики Камчатского края;
- оценить эффективность предложенных изменений.

Итак, исследование эффективных практик в ведущих зарубежных организациях показывает, что система стимулирования построена на повышении эффективности трудовой деятельности персонала. Основными направлениями являются формирование эффективной системы оплаты труда, организация системы нематериальных стимулов для сотрудников. Система стимулирования, основанная на материальных и нематериальных стимулах, созданная в соответствии с множеством особенностей конкретной организации, позволяет рационально управлять мотивацией сотрудников и достигать общеорганизационных целей.

Таким образом, на основании анализа различных подходов авторов к определению адаптации персонала, сделан вывод о том, что процесс адаптации персонала как неотъемлемая часть направления — управление человеческими

ресурсами, — является одним из важнейших и приоритетных направлений менеджмента в современной организации, так как является важным звеном в формировании крепкой и сплочённой команды лояльных сотрудников, объединённых единой корпоративной культурой, способной стать стойким конкурентным преимуществом компании.

Кадровая политика Министерства социального благополучия и семейной политики Камчатского края направлена на формирование высококвалифицированного кадрового ресурса, на обеспечение эффективной работы путем системы отбора, а также подготовки, мотивации и адаптации труда сотрудников организации.

Одним из приоритетных источников подбора государственных гражданских служащих является внутреннее замещение кадров, из собственных резервов, совместно с ростом по карьерной лестнице. Выгодно тем, что за время работы кандидаты полностью осваиваются в организации, знакомятся со смежными специальностями, и проходят процедуру ознакомления с деятельностью непосредственного начальника, с практикой его замещения на время отпусков или командировок. Минусы такой системы подбора – часто возникающие трудности с адаптацией вновь назначенного руководителя среди подчинённых, которые совсем недавно были на одном уровне иерархической лестницы.

Помимо описанной системы подбора госслужащих применяются внешние источники: поиск кандидатов по рекомендации сотрудников; обращение в высшие учебные заведения.

Система обучения и повышения квалификации госслужащих включает следующие направления: официальные периодические аттестационные курсы по всем специальностям, для поддержания и повышения квалификации; внутрикорпоративное обучение на рабочем месте, внутри обособленных подразделений и отделов, под контролем руководителя.

Анализ системы управления Министерства социального благополучия и семейной политики Камчатского края показал, что в настоящее время организация стремиться быть современной и эффективной. В отношении управления персоналом центра используются современные информационные технологии, для улучшения качества оказания социальной помощи, повышения удобства в получении ими социальной информации, ускорения обслуживания. При этом в процессе изучения, выявлены определённые пробелы системы управления в Министерства социального благополучия и семейной политики Камчатского края: отсутствие формализованной системы общей адаптации (практическое изучение бизнес—процессов общих для всех государственных служащих); отсутствие прописанных контролируемых программ специальной адаптации внутри каждого подразделения (специальные программы характерные для каждого отдела, составляемые руководителями); отсутствие программы обучения и аттестации государственных служащих; стимулирование

государственных служащих и штатных сотрудников исключительно материального характера.

Указанные выше причины могут постепенно привести к снижению мотивации государственных служащих, уменьшению взаимодействия между структурными подразделениями, формированию различного понимания процессов оказания государственных услуг в виде социальной помощи и снижения её качества.

По результатам проведенного анализа основными рекомендациями по совершенствованию процессов закрепления молодых специалистов в системе государственной службы Министерства социального благополучия и семейной политики Камчатского края выступают:

- нормализация института наставничества;
- разработка и внедрение информационного механизма адаптации кандидатов на должность государственного гражданского служащего;
- разработка плана выполнения работы и заданий от наставника для кандидатов (ежедневник).

По результатам реализации представленных рекомендаций планируется достижение следующих социально-экономических эффектов:

- уменьшение срока вхождения кандидатов на должность государственного гражданского служащего в организацию;
- формирование у вновь пришедших работников устойчивого положительного отношения к учреждению и существующим в нем нормам;
- обеспечение наиболее успешного вхождения кандидатов в коллектив организации;
- обеспечение знания работниками процедур, действующих в организации, знания информации о деятельности организации, ее миссии, целях, истории;
- обеспечение контроля за работой кандидата, с помощью плана личной работы, а так же снижение текучести сотрудников.

Таким образом, Цель работы достигнута. Спасибо за внимание!