

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
на тему:**

**«Совершенствование государственного
управления в области кадровой политики с
использованием современных технологий на
примере Министерства финансов Российской
Федерации»**

Выполнена:

Научный руководитель:

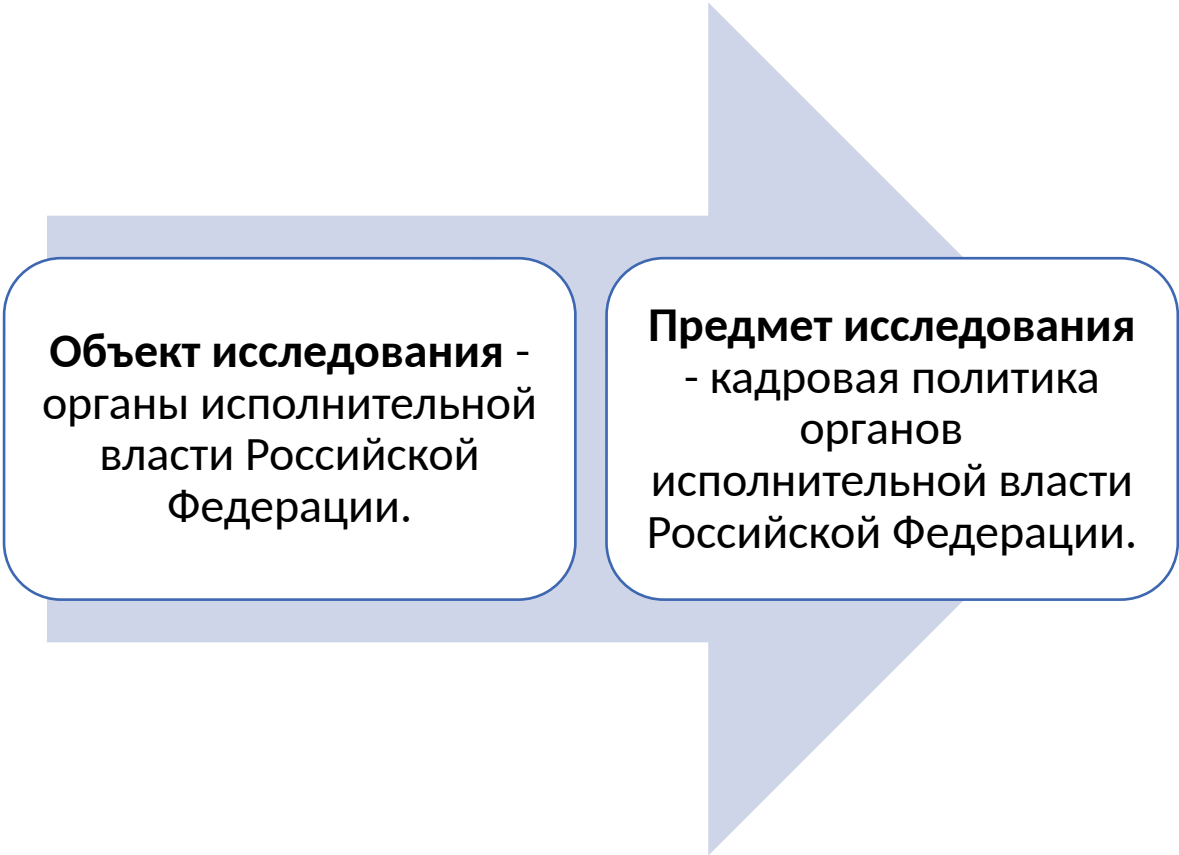
Цель и задачи

Цель работы - разработка комплекса предложений по совершенствованию кадровой политики в системе государственного управления на примере Министерства финансов Российской Федерации.

Задачи исследования:

- уточнить понятие и основные направления кадровой политики;
- определить особенности кадровой политики, характерные для государственной гражданской службы.

Объект и предмет исследования



Объект исследования -
органы исполнительной
власти Российской
Федерации.

Предмет исследования
- кадровая политика
органов
исполнительной власти
Российской Федерации.

Основные составляющие исследуемой кадровой политики

Политика занятости;

Политика обучения;

Политика оплаты труда;

Политика трудовых отношений.

Предложения на основе анализа результатов опроса



отбор, планирование, наем и использование трудовых ресурсов;

создание необходимых благоприятных условий для оперативной адаптации, повышения уровня профессионального развития государственных служащих;

защита прав государственных служащих на получение заработной платы, продвижение по карьерной лестнице и т.д.;

создание максимально благоприятных условий для эффективного и рационального использования интеллектуальных способностей;

обеспечение прав и гарантий каждого госслужащего на развитие личных интересов и планов, служебное продвижение;

реализация мероприятий по предотвращению и недопущению конфликтных ситуаций в коллективе.

Ряд предложений по совершенствованию кадровой политики

Актуальным и своевременным становится создание системы для оценки объема и качества выполняемых госслужащим услуг, которая должна быть синхронизирована с системой оплаты труда.

Разработка и внедрение эффективного механизма психологического сопровождения профессиональной деятельности государственных служащих.

Первоочередные направления для повышения эффективности кадровой политики

Принимая во внимание специфику каждого из органа государственной власти, считается целесообразным формализовать кадровую политику в каждом конкретном государственном органе

В соответствии с качеством и объемам выполняемых работ, необходимо совершенствовать систему оплаты эффективности работы

Создание системы психологического сопровождения профессиональной деятельности в сфере государственного управления

Создание механизмов, которые обеспечивали бы возможность постоянного карьерного роста госслужащих как по вертикали, так и по горизонтали, поставив в зависимость карьерный рост госслужащих от уровня их профессионализма

В функции кадровой политики предлагается добавить стратегический анализ и прогнозирование не только внутреннего развития органа государственной власти, а также анализа внешней среды, уровня развития цифровизации

Выводы

В 2022 году производительность труда вследствие повышения уровня квалификации выросла на 190%, а средняя зарплата - на 6%; удельный вес зарплаты в себестоимости продукции на 20%. Таким образом, считаю, что в случае внедрения предложенных мной мероприятий позволит обеспечить прирост производительности труда на 15%, что приводит к повышению конкурентоспособности за счет повышения качества выполнения возложенных задач и оптимизации временных затрат, обеспечит снижение текучести кадров на 20% и оптимизацию численности персонала в Министерстве, позволит повысить мотивацию к труду у сотрудников Министерства

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!