

Слайд 1

Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!

Тема моей дипломной работы – **«УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ДОЛЖНОСТНЫМ ПРОДВИЖЕНИЕМ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ».**

Практическая значимость исследования состоит в том, что предложенные в нем рекомендации по формированию системы управления карьерой и профессионально-должностному продвижению управленческих кадров могут быть использованы:

1) государственными учреждениями для формирования и совершенствования программ развития и продвижения управленческих кадров в целях повышения результативности их профессиональной деятельности;

2) управленческими кадрами – субъектами управления карьеры и профессионально-должностного продвижения – для оптимизации процессов личностного профессионального развития и должностного продвижения в организации;

3) государственными органами управления для совершенствования кадровой политики в области подготовки и должностного продвижения управленческих кадров в государственных организациях и учреждениях.

Слайд 2

Целью диссертационного исследования является разработка рекомендаций, направленных на совершенствование управления карьерой и профессионально-должностным продвижением управленческих кадров в государственных организациях.

Объектом исследования выступили процессы в Федеральном казенном учреждении «Исправительная колония № 4 Управления Федеральной службы исполнения наказаний России по Чувашской Республике – Чувашии.

Слайд 3

Задачи данной работы Вы можете увидеть на данном слайде.

Слайд 4

Типологизация карьеры представлена на слайде (рассказать изображенную схему).

Слайд 5

Этапы карьеры изображены на схеме (рассказать кратко схему).

Слайд 6

Взаимосвязь между субъектом планирования и мероприятиями по планированию карьеры сведены в таблицу, изображенную на слайде презентации.

Слайд 7

Принципы разработки системы профессионально-должностного продвижения кадров представлены в виде схемы на слайде.

Слайд 8

ФКУ ИК-4 Управления Федеральной службы исполнения наказаний по Чувашской Республике – Чувашии

Федеральное казенное учреждение «Исправительная колония № 4» Управления Федеральной службы исполнения наказаний по Чувашской Республике – Чувашии (Сокращенное наименование Учреждения: ФКУ ИК-4 УФСИН России по Чувашской Республике – Чувашии) является учреждением уголовно-исполнительной системы, исполняющим уголовные наказания в виде лишения свободы, имеет гражданские права, соответствующие целям деятельности, предусмотренным в его учредительных документах, и несет связанные с этой, деятельностью обязанности, создана 17 июня 1943 г.

Основные виды деятельности ФКУ ИК-4 УФСИН России по Чувашской Республике – Чувашии:

- деятельность по управлению и эксплуатации тюрем, исправительных колоний и других мест лишения свободы, а также по оказанию реабилитационной помощи бывшим заключенным;

- защита государственной тайны в соответствии с законодательством РФ

Производство и (или) реализация представлены в таблице.

Слайд 9

Управленческая структура ФКУ ИК-4 УФСИН России по Чувашской Республике – Чувашии представлена на слайде.

Слайд 10

Возрастной состав сотрудников ФКУ ИК-4 УФСИН России по Чувашской Республике – Чувашии в 2015 г. и Состав сотрудников по уровню образования в ФКУ ИК-4 УФСИН России по Чувашской Республике - Чувашии в 2016 г. представлен в виде диаграмм на слайде.

Анализ возрастного состава свидетельствует, что значительно преобладает численность сотрудников в возрасте до 30 лет. Средний возраст сотрудников -28 лет, что позволяет утверждать, что коллектив состоит из молодых специалистов.

По уровню образования состав сотрудников ФКУ ИК-4 УФСИН России по Чувашской Республике - Чувашии распределен следующим образом:

- высшее профессиональное образование – 110 человек,

- среднее профессиональное – 86 человек,

- среднее (полное) общее – 15 человек.

Основной состав сотрудников имеют высшее и среднее профессиональное образование и лишь незначительная от общего состава часть имеет только среднее (полное) общее образование.

Анализируя систему управления персоналом ФКУ ИК-4 УФСИН России по Чувашской Республике – Чувашии можно отметить следующие положительные моменты:

- в составе сотрудников 52 % имеют высшее профессиональное образование, 40 % имеют среднее профессиональное образование и 8% составляют сотрудники, имеющие среднее (полное) общее образование;

- в учебных заведениях обучается незначительный процент (9,9 %) от общего состава;

- подготовка специалистов в 2016 г. также находится на среднем уровне (8 % - 1 класс и 15,1 % - 2 класс, 3 класс – 24 %).

Из вышесказанного следует вывод о том, что высококвалифицированные специалисты стремятся пополнить ряды уголовно-исполнительной системы, не смотря на то, что служба в УИС не является престижной и привлекательной.

Слайд 11

С целью устранения недостатков, препятствующих выполнению стоящих перед Учреждением задач, считаю необходимым представить свои предложения по совершенствованию системы управления персоналом в ФКУ ИК-4 УФСИН России по Чувашской Республике - Чувашии :

1. Мероприятия по реализации политики управления персоналом.
2. Мероприятия по организации труда персонала и мотивации.
3. Мероприятия по обеспечению потребности в персонале.
4. Мероприятия по планированию состава сотрудников.
5. Адаптация персонала.

Элементы системы стимулирования труда ФКУ ИК-4 ПРЕДСТАВЛЕНЫ НА СЛАЙДЕ.

С целью выявления актуальных проблем в области удовлетворения социально-психологическим климатом и их своевременного устранения необходимо разработать документированную процедуры "Социальные вопросы. Удовлетворенность персонала".

Все вышеперечисленные предложенные нами мероприятия имеют цель усовершенствовать систему управления персоналом через усовершенствование методики анализа динамики кадров учреждения, снижение уровня текучести кадров через систему мотивации и стимулирования, повышения качества подбора персонала, его адаптации в учреждении; повышение качества самого персонала через систему обучения.

Слайд 12

Анализируя данные таблицы, получим, что экономия денежных средств от обучения 10 сотрудников на рабочем месте составит 189000 руб. Это очень значительная сумма для Учреждения, которую можно направить на дополнительное премирования сотрудников за добросовестное выполнения своих обязанностей, их оздоровление (приобретения абонементов на посещение бассейна, тренажерного зала и др.), для обновления учебно-материальной технической базы (УМТБ). Таким

образом, занятия проводимые с персоналом в учреждении, эффективны для повышения уровня знаний сотрудников и рентабельны по издержкам.

Слайд 13

Общие положения по совершенствованию проекта в системе управления карьерой и профессионально-должностным продвижением управленческих кадров в учреждении на примере Исправительной колонии № 4:

- повышение мотивации сотрудников;
- усилить требования к кандидатам на должности;
- грамотно изменить систему аттестации и обучения сотрудников.

Для реализации проекта необходимо осуществить мероприятия согласно представленного плана, с соблюдением сроков и назначением квалифицированных ответственных лиц.

Слайд 14

Таким образом, Цель работы достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.