

Минобрнауки России  
Юго-Западный государственный университет

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА  
ПО ПРОГРАММЕ БАКАЛАВРИАТА

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ НАБОРА И  
ОТБОРА МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ**

Кафедра международных отношений и государственного управления  
38.03.04 Государственное и муниципальное управление  
Группа ГУ-31з

Автор проекта В.С. Севрюкова

Руководитель проекта О.В. Емельянова

Курск 2018 г.

**Цель работы** - на основе изучения теоретико-методических основ системы набора и отбора муниципальных служащих и обосновать перспективные направления его совершенствования.

**Объект исследования** - кадровое обеспечение муниципальной службы Тимского района Курской области.

**Предмет исследования** – системы набора и отбора муниципальных служащих.

**Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:**

- определить понятие и значение набора и отбора муниципальных служащих;
- изучить правовые основы применения кадровых технологий на муниципальной службе;
- провести анализ кадрового обеспечения муниципальных служащих Тимского района Курской области;
- дать оценку системы набора и отбора муниципальных служащих Тимского района Курской области;
- обосновать пути совершенствования системы набора и отбора муниципальных служащих.

Для участия в конкурсном отборе кандидатами предъявляются следующие документы :

личное заявление

собственноручно заполненная и подписанная анкета установленной формы с приложением фотографии (размер фотографии 3x4см, без уголка)

копии паспорта или заменяющего его документа (соответствующий документ предъявляется лично по прибытии на конкурс)

документы, подтверждающие необходимое профессиональное образование

копии документов о дополнительном профессиональном образовании, о присвоении ученой степени, ученого звания (по желанию гражданина)

копия трудовой книжки или иные документы, подтверждающие трудовую (служебную) деятельность гражданина

рекомендации с места работы и краткое резюме, характеризующее кандидата, с указанием наиболее значимых рабочих (служебных) достижений

Рисунок 1 – Документы кандидатов для участия в конкурсном отборе

Требования к гражданам, являющимся кандидатами для участия в конкурсе на включение в резерв управленческих кадров

гражданство Российской Федерации

проживание на территории

возраст от 25 до 50 лет

наличие высшего профессионального образования

опыт профессиональной и управленческой деятельности :  
не менее 5 лет для включения в действующий резерв;  
не менее 2 лет для включения в резерв перспектив развития

отсутствие неснятой или непогашенной судимости

Рисунок 2 – Требования к гражданам, участвующим в конкурсе на включение в резерв управленческих кадров

Конкурсный отбор осуществляется в два этапа

квалификационный отбор

конкурсные испытания

Рисунок 3 – Этапы конкурсного отбора

Конкурсные испытания предусматривают

оценку уровня профессиональной компетентности кандидата на основе заданий, тестов

оценку уровня владения информационными технологиями

оценку уровня владения государственным, иностранным языком

Рисунок 4 – Состав конкурсных испытаний

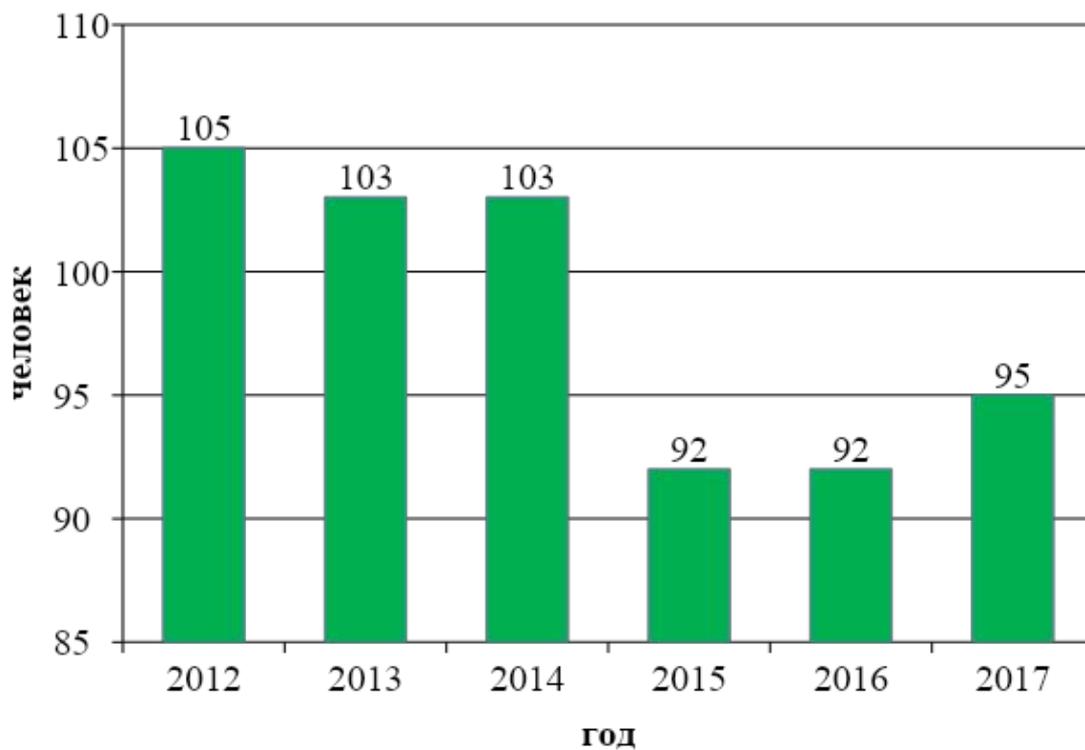


Рисунок 5 - Численность работников органов местного самоуправления Тимского района на конец отчетного периода, человек

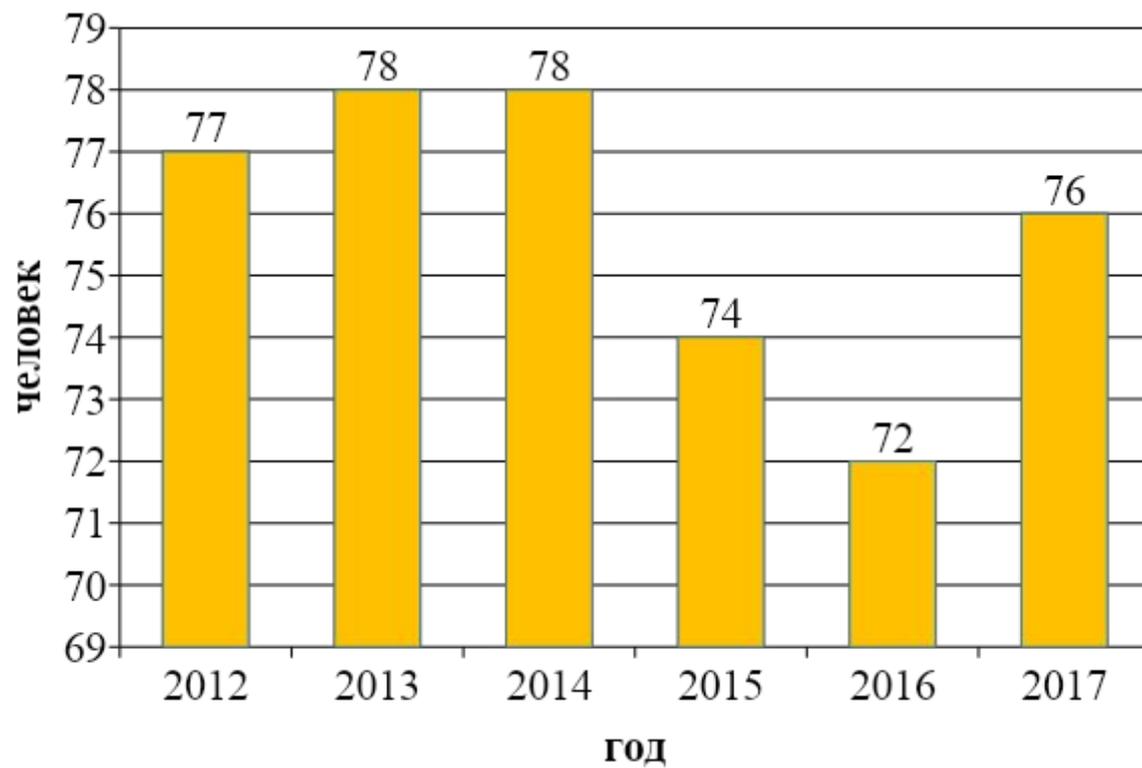


Рисунок 6 - Численность муниципальных служащих Тимского района на конец отчетного года, человек

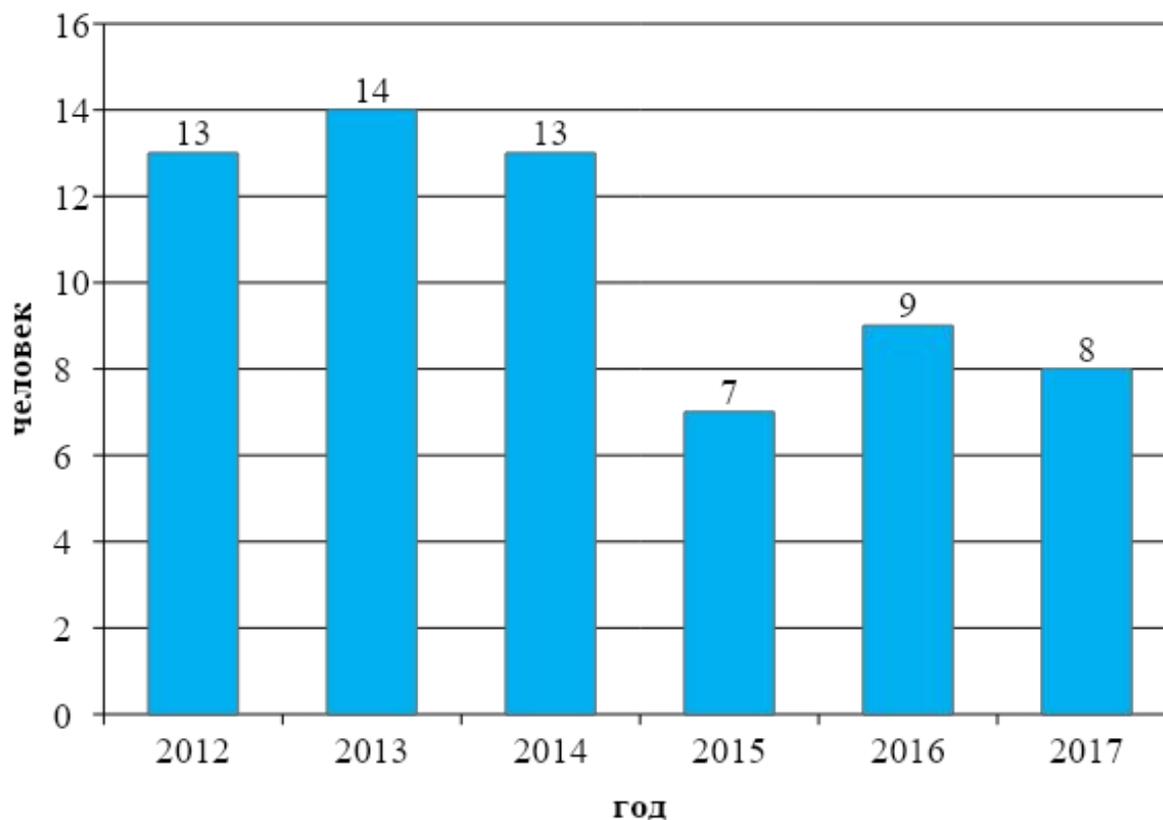


Рисунок 7 - Численность лиц, замещающих муниципальные должности и должности муниципальной службы, получивших дополнительное профессиональное образование Тимского района, в отчетном году, человек

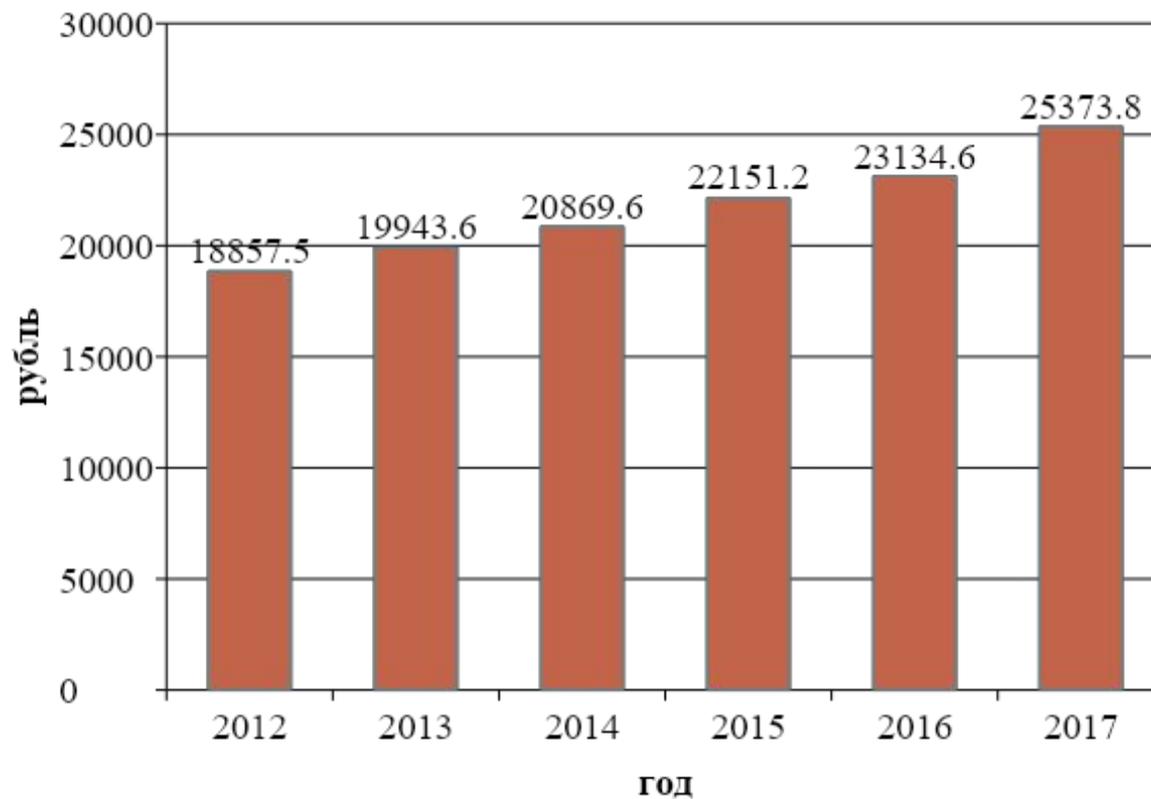


Рисунок 8 - Среднемесячная начисленная заработная плата в среднем на 1 муниципального служащего Тимского района (без выплат социального характера), рубль

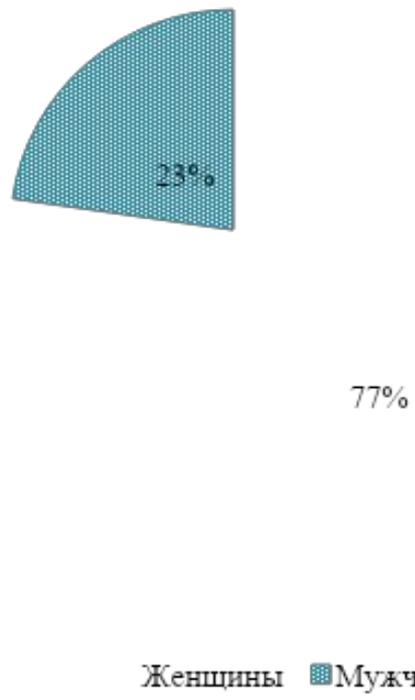


Рисунок 9 - Численность работников, замещавших муниципальные должности и должности муниципальной службы по состоянию по полу

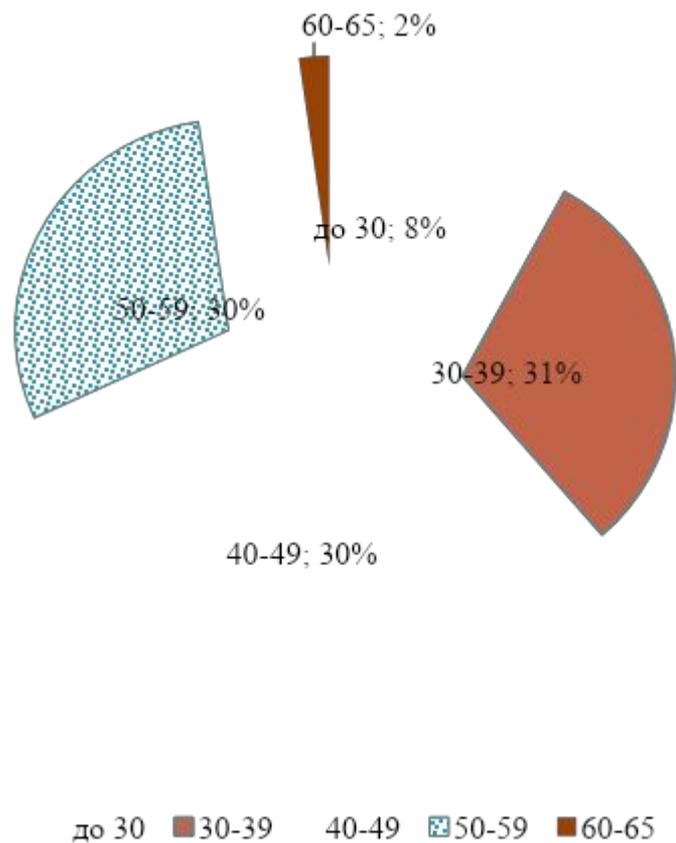


Рисунок 10 - Численность работников, замещавших муниципальные должности и должности муниципальной службы по состоянию на 1 октября по возрастным группам, в %

Таблица 1 - Проблемы и пути их решения при формировании кадрового резерва муниципальных служащих

Проблемы	Причины	Пути решения
Отсутствие заинтересованности граждан и самих муниципальных служащих в работе резерва кадров	Работа с кадровым резервом рассматривается как дополнительная обязанность, нет системы развития и самореализации лиц, состоящих в резерве муниципального образования	Обучение в различных формах и видах; привлечение молодежи к решению вопросов местного значения. Данные мероприятия обязательно должны освещаться местными СМИ и пр.
Формирование кадрового резерва осуществляется на конкурсной основе, однако необходимо утвердить методики оценки кадров	Конкурсные процедуры не закреплены в нормативно-правовых актах о кадровом резерве муниципальных образований	Совершенствование нормативно-правовой базы в части процедуры формирования кадрового резерва
Не проработан механизм развития муниципального резерва	На федеральном уровне нормативно не закреплён механизм выделения средств на обучение лиц, состоящих в кадровом резерве	Привлечение резервистов к мероприятиям, проводимым муниципальными образованиями, организация выездов в другие муниципальные районы с целью изучения положительного опыта
Резерв управленческих кадров и муниципальный резерв объединены в один	Резерв управленческих кадров и муниципальный резерв объединены в один	Резерв управленческих кадров и муниципальный резерв объединены в один Возможны стажировки

**Таблица 2 - Недостатки новых методов оценки профессионального уровня муниципальных служащих**

<b>Метод оценки</b>	<b>Недостаток</b>
<b>1. Индивидуальное собеседование муниципальных служащих с руководителем</b>	Вероятность увеличения коррупционных рисков
<b>2. Тестирование муниципальных служащих</b>	Неуниверсальность тестов, возможность случайного правильного ответа
<b>3. Экспертная оценка профессионализма муниципальных служащих</b>	Необходимость приглашения высококвалифицированных специалистов
<b>4. Массовый опрос населения муниципального образования</b>	Дорогостоящий метод, не дающий объективной оценки
<b>5. Оценка муниципальных служащих на антикоррупционное мышление или антикоррупционное поведение</b>	Отсутствие методик
<b>6. Оценка владения и применения муниципальными служащими современных управленческих технологий</b>	Отсутствие методик

По результатам анализа рекомендовано:

- 1) привести в соответствие индивидуальные планы развития резервистов, до полнив их информацией о выполнении конкретных мероприятий и пунктами о профессиональном развитии и стажировке, а также с целью мониторинга формирования и использования управленческого резерва два раза в год (к 1 июля и к 1 декабря) осуществлять контроль реализации резервистами индивидуальных планов. Ежегодно (до 1 декабря) направлять в комитет государственной, муниципальной службы и кадров Администрации Курской области сводную информацию о выполнении индивидуальных планов развития с пояснительной запиской. Разработать групповой план развития лиц, включенных в управленческий резерв;
- 2) использовать методические рекомендации по вопросам разработки и выполнения индивидуальных планов развития лиц, включенных в резерв управленческих кадров, подготовленные комитетом государственной, муниципальной службы и кадров Администрации Курской области;
- 3) систематически размещать на официальном сайте районной Администрации информацию о работе по формированию муниципального резерва.



В целях повышения эффективности оценки профессионализма муниципальных служащих необходимо:

- – предусмотреть законодательством внедрение новых методов оценки профессионального развития муниципальных служащих (например, тренинги, мастер-классы, фокус-группы, кейс-стадии);
- – разработать дополнительные критерии деловой оценки, включающие (кроме традиционных критериев, таких как образование, стаж) личные качества, умения и навыки муниципальных служащих;
- – увеличить количество методов деловой оценки (входного конкурса и аттестации) за счет использования современных методов деловой оценки персонала.



**Спасибо за внимание!**