

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 3х4см, 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

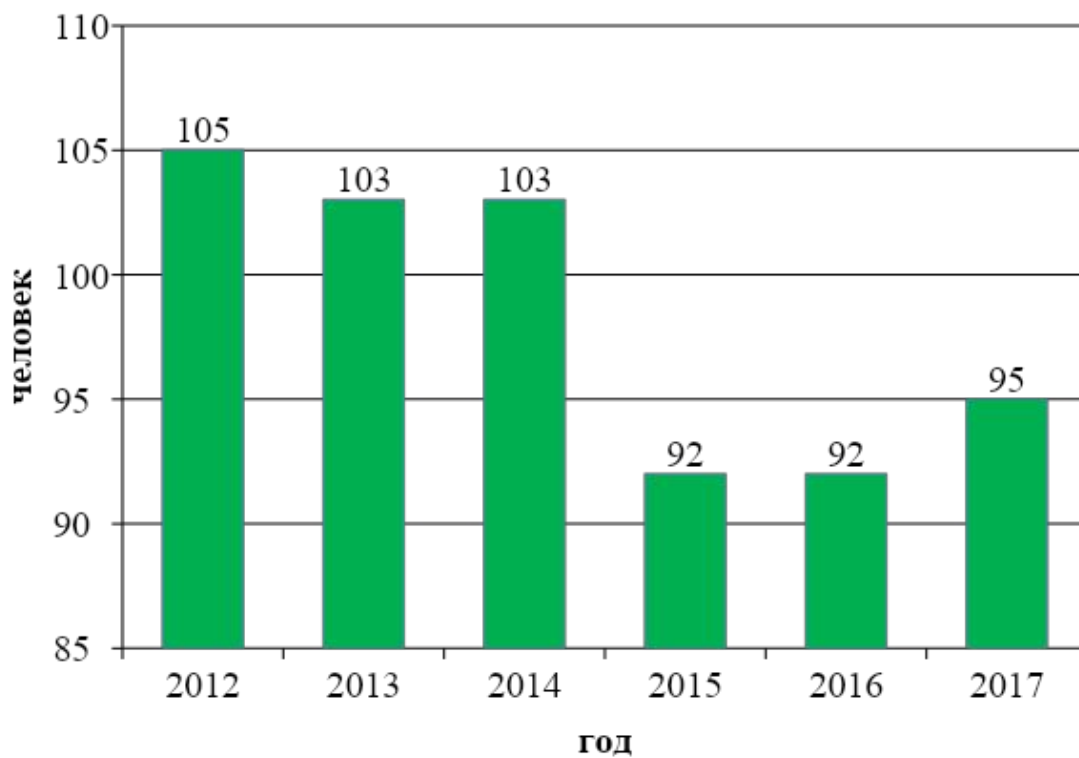


Рисунок 5 - Численность работников органов местного самоуправления Тимского района на конец отчетного периода, человек

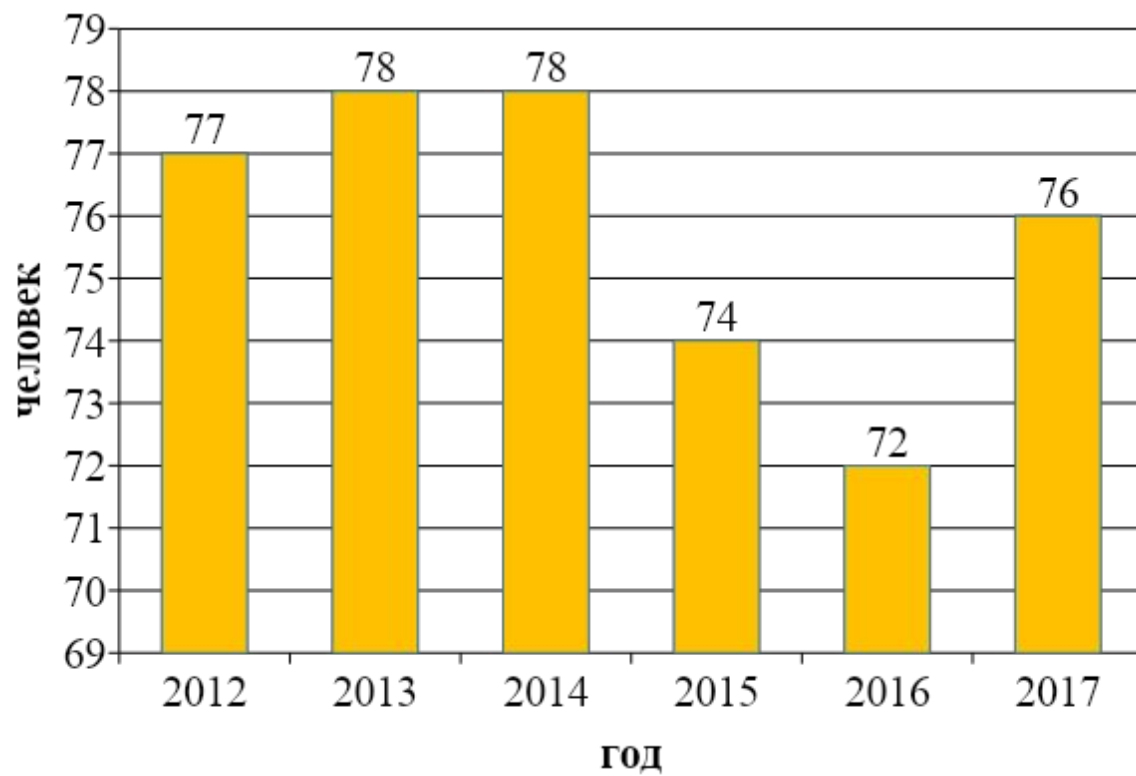


Рисунок 6 - Численность муниципальных служащих Тимского района на конец отчетного года, человек

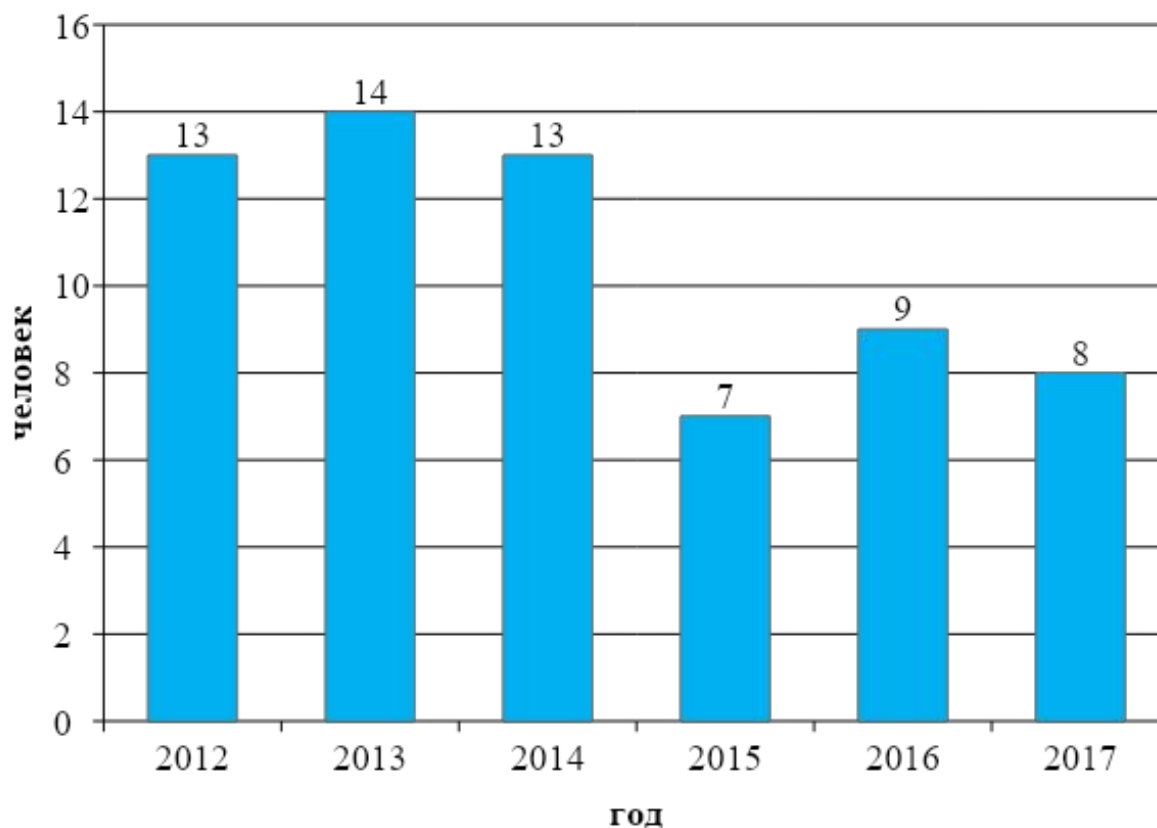


Рисунок 7 - Численность лиц, замещающих муниципальные должности и должности муниципальной службы, получивших дополнительное профессиональное образование Тимского района, в отчетном году, человек

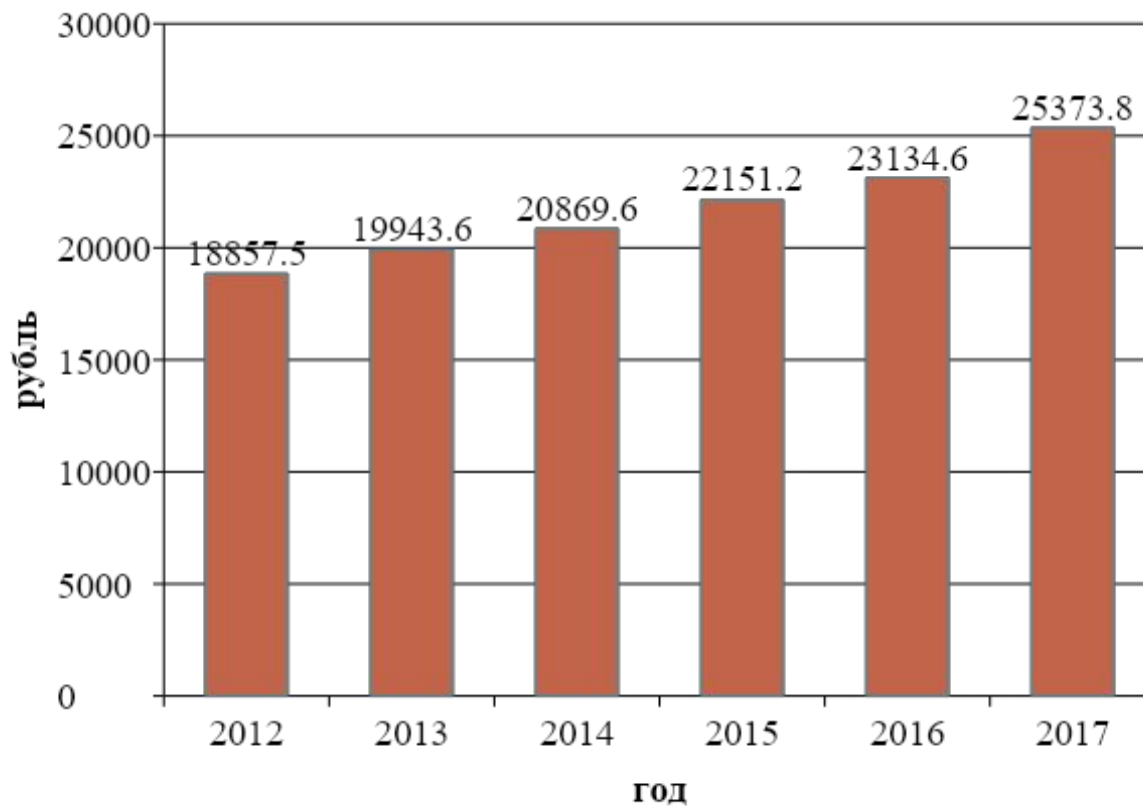


Рисунок 8 - Среднемесячная начисленная заработная плата в среднем на 1 муниципального служащего Тимского района (без выплат социального характера), рубль

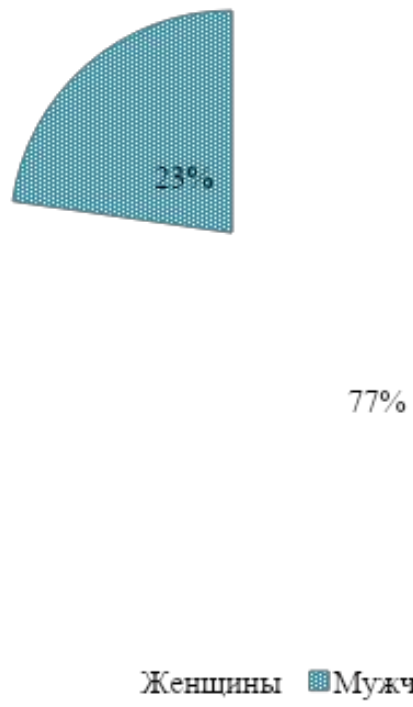


Рисунок 9 - Численность работников, замещавших муниципальные должности и должности муниципальной службы по состоянию по полу

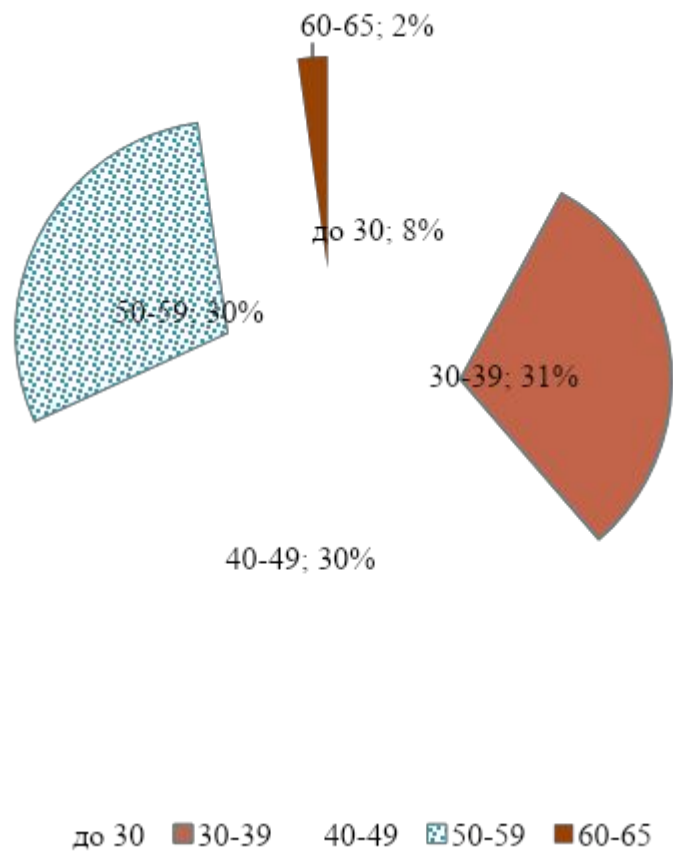


Рисунок 10 - Численность работников, замещавших муниципальные должности и должности муниципальной службы по состоянию на 1 октября по возрастным группам, в %

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 закреплен 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

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