

Реализация государственной политики  
в сфере социальной поддержки  
многодетных семей (на примере  
Управления социальной политики по  
Шалинскому району Свердловской  
области)

Автор работы: Колмогорова Ксения Анатольевна

Руководитель работы: к.п.н., доцент

Климова Галина Геннадьевна

- ▶ **Объект исследования** - деятельность органов государственной власти в сфере организации конкурсного отбора на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы РФ.
- ▶ **Предмет исследования** - проблемы организации конкурсного отбора в органах государственной власти на примере Управления социальной политики Министерства социальной политики Свердловской области по Шалинскому району
- ▶ **Цель исследования** - анализ проблем, возникающих в процессе организации и проведения конкурсного отбора на замещение вакантных должностей в органах государственной власти, а также выработка рекомендаций по их устранению.

# Методы исследования

В данной бакалаврской работе нами были применены следующие методы исследования:

- ▶ Теоретический анализ литературы, анализ нормативно-правовых актов;
- ▶ SWOT-анализ ;
- ▶ Анализ вторичных социологических данных;
- ▶ Экспертный социологический опрос 15 сотрудников Управления социальной политики по Шалинскому району.

## Практическая значимость:

- ▶ Разработанные рекомендации по устранению имеющихся проблем в процессе организации и проведения конкурсного отбора могут быть применены в практической деятельности Управления социальной политики по Шалинскому району в части составления методических рекомендаций по организации и проведению конкурса, при составлении оценочных мероприятий и др.

# SWOT-анализ Управления социальной политики по

## Школьному центру

Сильные стороны	Возможности
Широкий спектр предоставляемых услуг	Пропаганда в СМИ
Достаточно высокий уровень квалификации кадров	Сотрудничество с ВУЗами (привлечение молодых специалистов)
Энтузиазм и высокий уровень инициативности и ответственности сотрудников	Работа с внешними инвесторами
Участие в целевых и иных программах	Налаживание обратной связи с гражданами и подведомственными организациями.

# SWOT-анализ Управления социальной политики по

Слабые стороны	Угрозы
Отсутствие отдела кадров	Кризис 2015-2016 гг.: сокращение государственных служащих
Низкая заработная плата	Возможна очередная реорганизация: раздробление отделов либо их слияние
Ежегодное увеличение возлагаемых полномочий (в том числе кадровых) без увеличения штата сотрудников	Отсутствие притока молодых кадров
Недостаточное использование современных технологий	-
Недостаточный уровень информационной открытости	-

**опыт регионов России в  
плане организации  
конкурса**

# Основные результаты исследования:

Стаж работы респондентов на государственной службе

<b>Стаж работы</b>	<b>%</b>
менее 1 года	12,5
от 1 до 5 лет	25
5-10 лет	12,5
10-25 лет	50
Свыше 25 лет	0
Всего:	100

# Основные результаты исследования (продолжение):

Доля респондентов, проходивших процедуру конкурсного отбора

Ответы	%
Да, проходил(а);	37,5
Нет, не проходил(а)	62,5
Соответствие процедуры отбора личным ожиданиям	
Ответы	%
Соответствовала в полной мере;	25
Соответствовала частично;	25
Не соответствовала полностью;	0
Затрудняюсь ответить.	37,5
Другое:	12,5

# Основные результаты исследования (продолжение):

Оценка респондентами эффективности метода оценки кандидатов при отборе

Метод	Оценка эффективности метода по 5-балльной шкале: 1-min, 5-max)					Среднее значение
Собеседование	4	4	4	5	3	4
Тестирование	4	4	3	5	3	3,8
Подготовка реферата или творческой работы	3	4	2	1	2	2,4
Типовые задачи на принятие управленческих решений	4	4	2	5	3	3,6
Подготовка презентационных материалов на заданную тему	4	4	3	1	1	2,6

# Основные проблемы и практические рекомендации

<b>Проблемы, возникающие в процессе организации и проведения конкурсного отбора</b>	<b>Практические рекомендации по решению проблем</b>
<b>Отсутствие специализированного отдела, непосредственно занимающегося вопросами кадров, наград и государственной службы</b>	<b>Руководителю Управления социальной политики по Шалинскому району рассмотреть возможность организации отдела по кадровым вопросам для оптимизации кадровой политики</b>
<b>На официальном сайте Управления в разделе «Вакансии» объявления о конкурсе публикуются не в полном объеме. В разделе «Требования к кандидату» отсутствуют требования к стажу работы на государственной должности, что является важным критерием оценки кандидата</b>	<b>Руководителю Управления обеспечить своевременное, полное и актуальное обновление информации на официальном сайте Управления в разделе «Вакансии»</b>
<b>Недостаточно эффективно налажена обратная связь между кадровой службой Управления, проводящей конкурс, и соискателями. Результаты конкурсного отбора сообщаются соискателям и публикуются с длительной задержкой</b>	<b>Руководителю Управления организовать обратную связь по результатам конкурса (своевременно публиковать результаты на интернет-сайте органа власти, направлять ответы соискателям с указанием причин отказа таким же порядком, что и при обращении граждан)</b>

Спасибо за  
ВНИМАНИЕ