

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kurovaya-rabota/22428>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Государственная служба

Содержание

Введение 3

1. Сущность и понятие кадровой политики 6

1.1 Методы кадровой политики 6

1.2 Элементы кадровой политики 12

2. Проблемы кадровой политики в современной России 19

2.1 Проблемы кадровой политики 19

2.2 Основы государственной кадровой политики РФ. 20

3. Основные направления кадровой политики в организации ООО «Техника» 26

3.1 Направления кадровой политики в организации ООО «Техника» 26

3.2 Особенности кадровой политики в организации ООО «Техника» 31

3.3 Основные направления совершенствования кадровой политики организации ООО «Техника» 34

Заключение 36

Переход к новой государственности вызвал в России не только смену ориентиров в области субъектно-объектных отношений, но и смену приоритетов государственной кадровой политики. Анализ современной кадровой ситуации в Российской Федерации показывает приоритетные направления кадровой политики и кадровой деятельности государства. К ним в первую очередь относятся следующие:

1. Обеспечение квалифицированными, профессионально подготовленными кадрами государственной и муниципальной службы Российской Федерации. В сфере государственной службы государство является единственным работодателем и поэтому непосредственно управляет происходящими в ней служебно-кадровыми процессами. Это центральная задача государства в работе с кадровым потенциалом общества. Государство в первую очередь должно обеспечить квалифицированными работниками свой государственный механизм, от работы которого зависит эффективность государственного управления, судьба власти и благополучие населения страны. Особое значение приобретает кадровое обеспечение федеральной государственной службы. [17]

2. Кадровое обеспечение рыночной экономики. Современное государство должно воздействовать на рыночную экономику, а тем более на кадровые процессы, которые там происходят. Государство обязано законными правовыми и финансовыми методами регулировать рыночный сектор.

Современная экономика, базирующаяся на многообразии форм собственности, требует большого количества квалифицированных специалистов экономического, управленческого, финансового и иного профиля. Эти специалисты готовятся, как правило, в престижных государственных университетах и академиях. Окончив государственный вуз, выпускники прежде всего идут в бизнес, а не на государственную службу или в бюджетную социальную сферу.

Сфере бизнеса сегодня не хватает квалифицированных специалистов в области менеджмента и точных технологий. Сложившаяся в российских вузах система подготовки специалистов широкого профиля не соответствует запросам современного рынка. В целях решения проблемы подготовки квалифицированных кадров для сферы бизнеса по инициативе Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) недавно было учреждено негосударственное Национальное агентство профессиональных квалификаций. Идея создания Агентства заключается в том, чтобы РСПП вырабатывал требования к профессиям и квалификациям для того, чтобы государство могло использовать национальные стандарты при формировании учебных планов и образовательных программ. Агентство займется оценкой качества образования, составлением независимых рейтингов вузов, в которых основным критерием будет соотношение результата конечной подготовки выпускника с требованиями рынка труда. Решения Агентства будут иметь для Министерства образования и науки рекомендательный характер. Процедура их взаимодействия должна быть определена постановлением Правительства РФ.

В современных условиях значительно уменьшилось вмешательство государства в экономику, расширилась самостоятельность хозяйствующих субъектов.

Руководители частных предприятий, фирм, банков сами ответственны за обеспечение кадрами, за профессиональное развитие персонала. Но государство обязано влиять на организацию труда и социальные отношения в бизнес-структурах. Основной путь этого влияния — правовое регулирование социально-трудовых и кадровых отношений в соответствии с Трудовым кодексом и другими федеральными нормативно-правовыми актами. При этом важны государственный надзор и контроль за соблюдением со стороны предпринимателей трудового законодательства. Его осуществляют на территории России специальные органы федеральной инспекции труда.

3. Сохранение и укрепление квалифицированных кадров силовых структур государства — армии, правоохранительных органов и органов государственной безопасности.

До недавнего времени наблюдался массовый уход офицеров, имеющих большой служебный опыт, с военной и правоохранительной службы. Это создавало угрозу национальной безопасности страны. Причина такого явления очевидна: низкая материальная и социально-бытовая защищенность военнослужащих и, как следствие, снижение престижа военной и правоохранительной службы в обществе.

В настоящее время ГКП направлена на кардинальное решение данной проблемы. Пути ее решения — создание современной правовой базы военной и правоохранительной службы; повышение авторитета и общественной значимости военной и правоохранительной службы; значительное повышение уровня материального положения и социальной защищенности офицеров и прапорщиков; решение квартирного вопроса. Но не следует забывать и о патриотизме, морально-волевом воспитании офицерского состава. Перечисленные меры позволят прекратить отток офицеров, особенно молодых, из армии и правоохранительных органов, увеличат число солдат и сержантов, желающих служить в армии по контракту. Это остановит падение уровня профессионализма военных кадров, сделает функционирование силовых структур государства гораздо более эффективным.

4. Сохранение и укрепление кадрового потенциала военно-промышленного комплекса страны. [14]

В 1990-е годы кадровый потенциал этого комплекса в ходе масштабной конверсии был практически разрушен, что создало прямую угрозу национальной безопасности государства. Государственные военные заказы резко сократились, и многие оборонные заводы были перепрофилированы. Масса специалистов оборонного профиля — инженеры, техники, квалифицированные рабочие, были уведены и вынуждены уйти в другие сферы производства. Специалисты оборонных НИИ и КБ, причастные к военным секретам, уехали за рубеж на заработки.

Эта кадровая проблема может быть решена путем оптимизации загрузки военных предприятий, увеличения уровня заработной платы работников этой отрасли, привлечения в военную промышленность перспективных ученых, инженеров, опытных специалистов, молодежи. Необходимо повысить престижность труда в оборонной отрасли промышленности. Для этого потребуются принятие специальной федеральной программы, акцент в которой должен быть сделан на кадровое обеспечение.

Особую роль в решении данного вопроса играет Военно-промышленная комиссия при Правительстве РФ, работающая на постоянной основе. Ее постоянные члены — бывшие руководители крупных оборонных предприятий — курируют производство авиационно-космической техники, техники сухопутных войск и техники флота. Непостоянными членами ВПК являются руководители министерств, федеральных агентств и служб, которые связаны с оборонной продукцией. Если предыдущая комиссия, работавшая на непостоянной основе, занималась лишь координацией работы оборонной отрасли, то в компетенцию нынешней ВПК входит организация работы оборонно-промышленного комплекса, разработка и серийная поставка оружия и военной техники в войска.

5. Не меньшее значение для кадровой политики государства имеет формирование и сохранение кадров госбюджетной социокультурной сферы — медицинских работников, педагогов, работников культуры и т.д. Работая в государственных учреждениях и на предприятиях, выполняя важную социальную функцию государства, они не являются государственными служащими, и на них не распространяется правовой режим государственной службы с его социальными гарантиями. Эта категория сегодня наименее социально защищена и наиболее уязвима. Поэтому она мало престижна, что создает угрозу вымывания кадров этого профиля из сферы общественно полезной деятельности. Но школа и больница — это то, по чему люди судят об эффективности работы властей. Сейчас в рамках национальных проектов реализуются определенные меры, направленные на поддержку персонала школ и больниц.

6. Сохранение и подготовка кадров массовых рабочих профессий — высококвалифицированных рабочих, особенно рабочих-станочников в городе и механизаторов широкого профиля на селе.

Происходит деградация квалифицированной рабочей силы. Ситуация такова, что если завтра уйдет старшее поколение квалифицированных рабочих, а профессионально-технические училища и колледжи не подготовят им смену, то на заводах некому будет стоять за станком, на полях некому будет вести комбайн. Хуже всего то, что сегодня на селе идет необратимый процесс деградации рабочей силы и вымирания российской глубинки. Под угрозой аграрная, продовольственная независимость страны. Под угрозой кадровая независимость страны. Это серьезная государственная кадровая проблема, которую надо решать. [10;31]

Список литературы

1. Александрова Н.А. Основы кадровой политики и кадрового
2. Анисимов В. М. Кадровая политика России: философская и функциональная основы / В. М. Анисимов // Вопросы философии. - 2010. - № 4. - С. 48-60.
3. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами: учебник / М. Армстронг ; пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина. □ Санкт-Петербург: Питер, 2015. □ 848 с.
4. Аудит и контроллинг персонала организации: учебное пособие для студентов вузов / под ред. П.Э. Шлендера. □ Москва: Вузовский учебник, 2014. □ 262 с.
5. Базаров Т.Ю. Технология центров оценки персонала: процессы и результаты: практ. пособие / Т.Ю. Базаров. □ Москва: КНОРУС, 2015. □ 304 с.
6. Дмитриева, В. С. Эффективная кадровая политика : (на примере алмазогранит. предпр.) / В. С. Дмитриева // ЭКО.- 2014.- № 2.- С. 125-129
7. Захаров Н.Л. Управление настроением персонала в организации: учеб. пособие для студентов вузов / Н.Л. Захаров, Б.Т. Пономаренко, М.Б. Перфильева. □ Москва: ИНФРА-М, 2012. □ 287 с.
8. Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами: учебник для студ. вузов / Л.В. Карташова. □ Москва: ИНФРА-М, 2016. □ 236 с.
9. Кафидов В. В. Управление человеческими ресурсами; Питер - Москва, 2012. - 208 с.
10. Кибанов А. Я., Ивановская Л. В. Кадровая политика и стратегия управления персоналом; Проспект - Москва, 2012. - 788 с.
11. Кибанов А. Я., Ивановская Л. В. Кадровая политика и стратегия управления персоналом; Проспект - Москва, 2014. - 608 с.
12. Ловчева М. Документационное обеспечение процессов кадрового планирования в организации / М. Ловчева, Е.Каштанова // Кадровик. Кадровое делопроизводство .- 2015 .- № 4 .- С. 26-46.
13. Модянова Т. Современные концепции формирования и реализации кадровой политики / Т. Модянова // Кадровик. Кадровый менеджмент.- 2016 .- № 2.- С. 144-149.
14. Одегов Ю. Г., Лабаджан М. Г. Кадровая политика и кадровое планирование; Юрайт - Москва, 2014. - 444 с.
15. планирования: курс лекций / Н.А. Александрова, О.Ю. Брюхова. – Екатеринбург: изд-во УРГУПС, 2014. – 181 с.
16. Травин В. В., Магура М. И., Курбатова М. Б. Управление человеческими ресурсами. Модуль 4; Издательский дом "Дело" РАНХиГС - Москва, 2013. - 128 с.
17. Травин В. В., Магура М. И., Курбатова М. Б. Управление человеческими ресурсами. Модуль 7; Издательский дом "Дело" РАНХиГС - Москва, 2013. - 104 с.
18. Управление персоналом организации: энциклопедия / под ред. А. Я. Кибанова. □ Москва: ИНФРА-М, 2010. □ 554 с.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kurovaya-rabota/22428>