

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/diplomnaya-rabota/243296>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Государственное и муниципальное управление (ГМУ)

Содержание

Введение 11

ГЛАВА 1. Теоретические аспекты управления кадровым потенциалом органов власти 13

1.1. Понятие и сущность кадрового потенциала 13

1.2. Направления повышения кадрового потенциала 27

ГЛАВА 2. Анализ системы управления кадровым потенциалом в муниципальной организации Управление образования Чусовского городского округа 35

2.1. Основные направления деятельности органа власти 35

2.2. Анализ кадрового потенциала Управления образования Чусовского городского округа 44

ГЛАВА 3. Разработка путей улучшения кадрового потенциала муниципальной организации Управления образования Чусовского городского округа Пермского края 60

3.1. Мероприятия по повышению потенциала кадров 60

3.2. Оценка эффективности предложенных мероприятий 65

Список использованной литературы 78

Введение

Действующая в органах власти политика и система кадрового обеспечения во многом влияет на эффективность их деятельности в рамках рыночных условий.

Кадровое обеспечение – это комплекс мероприятий и решений по формированию структуры госоргана с точки зрения рабочего ресурса. Именно политика кадрового обеспечения определяет количество сотрудников в штате органа власти в целом, необходимость привлечения новых работников и увольнения персонала, порядок продвижения по кадровой лестнице, имеющийся перечень должностей и множество других вопросов.

Необходимость системы кадрового обеспечения связана со стремлением органов власти обеспечить себя квалифицированными кадрами, поэтому также важно развивать и раскрывать кадровый потенциал. Актуальность данной темы заключается в том, что высокий показатель кадрового потенциала обеспечивает высокую производительность труда, что в конечном счете влияет на текущие показатели деятельности. Для реализации их стратегических задач необходимо обеспечение не только текущего развития, но в большей степени улучшения качественного состава рабочей силы, т.е. формирования трудового потенциала. В связи с этим оценка кадрового потенциала является приоритетной задачей любого госоргана. В органах власти сегодня наблюдаются разные процессы по ухудшению качества трудового состава: его старение, потеря квалификации и т.д. Поэтому для того чтобы улучшать общие процессы по управлению организацией необходимо постоянно следить за качественным составом кадров. В изучении этого вопроса и состоит актуальность темы.

Объект работы – кадровый потенциал и кадровое обеспечение.

Предмет – кадровый потенциал органа власти.

Цель работы заключается в раскрытии понятия кадрового потенциала и его анализа на примере органа власти.

В связи с этой целью ставятся задачи:

- раскрыть понятие кадрового обеспечения и кадрового потенциала
- описать структуру системы кадрового обеспечения
- указать направления повышения кадрового потенциала госоргана
- изучить методы и технологии анализа данных
- исследовать факторы, определяющие кадровый потенциал госоргана
- проанализировать результаты моделирования кадрового потенциала

- дать рекомендации руководству.

Методы исследования – анализ, синтез, сравнение, анкетирование, опрос.

Структура работы включает в себя введение, три главы и заключение.

Для написания работы были использованы нормативно-правовые акты (Трудовой Кодекс Российской Федерации), исследования авторов в области управления кадрами (Архипова Н.И., Веснин, В.Р., Генкин, Б.М., Дуракова И.Б., Егоршин А.П., Ивановская Л.В., Карякин А.М., Кибанов А.Я., Козлов В.В.), ресурсы Интернет, а также внутренние материалы Управления образования Чусовского городского округа.

ГЛАВА 1. Теоретические аспекты управления кадровым потенциалом органов власти

1.1. Понятие и сущность кадрового потенциала

Кадровый потенциал связан с процессами накопления ресурсов и инвестирования в них с целью дальнейшего развития.

Базой каждой страны составляет потенциал ее населения, поскольку кадры являются важнейшим элементом эффективного функционирования любой организации. От квалификации и подготовки персонала, от их эффективного использования, зависят результаты деятельности организаций. Кадровый потенциал закладывается в тех функциях, которые они исполняют как профессионалы и в силу своих возможностей, умений и опыта» [12, с.65].

Ильин А.И. определяет кадровый потенциал через интегральную характеристику персонала, достижение целей предприятий за счёт его максимальных возможностей [16, с.76].

Так, например, по мнению Р. П. Колосовой и Г. Г. Меликьяна, кадровый потенциал включает в себя природные способности каждого человека и может развиваться в процессах осуществления его трудовой деятельности, обучения, мотивации, приобретения опыта и др.

Е. А. Глухова и Е. Л. Потемкин рассматривают кадровый потенциал как составляющую потенциала кадров, выражаемый через профессиональную и квалификационную пригодность людей к исполнению своей работы, обладающих требуемой профессиональной подготовкой, трудовыми навыками и способностями. При этом работники обладают некоторыми физическими и духовными качествами, определяющими возможность их участия в трудовой деятельности, способности достигать определенные результаты труда, а также совершенствоваться в трудовом процессе [16, с.78].

Другая интерпретация понятия «кадровый потенциал» предлагается А. А. Удовиковой и А. Ф. Виноходовой. Трудовой потенциал, по их мнению, – это качественные и количественные характеристики, включающие структуру кадров; их психофизиологические способности; интеллектуальные способности; профессиональные знания и навыки; способность сотрудничать; отношение к трудовой деятельности и иные характеристики, которые направлены на достижение целей госоргана.

Похожее определение дается в работе Д. О. Неверкевича. Он определяет кадровый потенциал совокупностью знаний, умений, способностей, реализуемых в трудовой деятельности работников, включенных в кадровый состав госоргана [16, с.79].

Грамотное управление кадровым потенциалом и кадровым обеспечением основывается на следующих принципах:

- 1) Системность (синергия). Орган власти рассматривается как совокупность трудовых элементов, которые находятся в тесном взаимодействии, что обеспечивает конечный результат труда.
- 2) Эффективность. При достижении поставленных целей важно минимизировать издержки, то есть эффективно использовать имеющиеся трудовые ресурсы.
- 3) Вознаграждение. Персонал необходимо стимулировать к трудовой деятельности.
- 4) Цикличность. Органу власти важно определять общие закономерности процессов развития трудового потенциала и прогнозировать его возможные показатели.
- 5) Текучесть кадров. Высокие показатели текучести кадров означают утрату стабильности.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что высокий показатель кадрового потенциала обеспечивает

высокую производительность труда, что в конечном счете влияет на текущие показатели деятельности госорганов. Для реализации их стратегических задач необходимо обеспечение не только текущего развития, но в большей степени улучшения качественного состава рабочей силы, т.е. формирования трудового потенциала. В связи с этим оценка трудового потенциала является приоритетной задачей. Даже если орган власти состоит исключительно из талантливых людей, всегда есть несколько сотрудников, которые выделяются. Эти высокопотенциальные сотрудники составляют в среднем 5% от какой-либо рабочей силы. Высокопотенциальные сотрудники в их нынешних ролях также обладают навыками и знаниями, необходимыми, чтобы процветать в управленческих позициях, а также старших ролей [19, с.116]. Потенциальные сотрудники органов власти должны уметь управлять своим потенциалом. Эти рабочие хотят помочь в выявлении карьеры, и они также хотят поддержки. Руководство госорганов, которое определяет главный талант, повышают вероятность его сохранения и развития преимуществ занятого работника.

Есть несколько преимуществ, чтобы иметь высокий кадровый потенциал. В первую очередь такие работники госорганов могут учиться и прогрессировать быстрее. Их быстрый карьерный рост также помогает поднять планку для других сотрудников. Те органы, которые инвестируют в идентификацию своих работников, показывают лучшую производительность. Наконец, поскольку высокопотенциальные сотрудники продолжают свою карьеру, они также развивают другие стороны. Стоит рассмотреть, что входит в состав понятия кадрового потенциала.

Кадровый потенциал = Личностный потенциал (способности, возможности) + потенциал знаний (знания, умения) + коммуникационный потенциал + потенциал развития.

Следовательно, он может включать в себя следующие факторы [20, с.143]:

физические и умственные способности

таланты

уровень образования

навыки и компетенции

уровень квалификации.

Рис.1. Составные элементы человеческого капитала

Основными характеристиками высокого кадрового потенциала госорганов являются [12, с.128]:

1. Работники хороши в том, что они делают. Высокий потенциал приносит на 91% больше ценности организации. Сотрудники высокого потенциала чрезвычайно талантливы и производят постоянно отличную работу. Когда в органах власти есть специальный проект на горизонте, сотрудники могут выполнить свои обязательства наиболее эффективно в будущем. Они желают принимать решения, которые повлияют на организацию.
2. Они стремятся к лидерским возможностям. Когда возникают проблемы, высокопотенциальные сотрудники хотят, чтобы был шанс договориться. Они ищут возможности роста и, как правило, не боятся взять на себя что-то новое. Они стремятся быть лидерами органа власти в будущем. С этой целью они видят каждую новую ответственность или задачу, чтобы оказать свое влияние. Всякий раз, когда групповые проекты материализуются, сотрудники будут принимать возможность участия в лидерстве. Они обладают врожденными навыками лидерства и всегда ищут их на практике, чтобы развить дальше.
3. Они работают хорошо автономно. Не нужно беспокоиться о том, чтобы просить высокопотенциальных сотрудников прогрессировать на определенном проекте или инициативе. Они могут хорошо выполнять свою работу без необходимости контроля. Автономная рабочая среда обеспечивает больший контроль над ежедневными задачами. Поскольку они не требуют столько рекомендаций, чтобы оставаться продуктивными, они ценятся больше.
4. Принятие инициатив. Самые талантливые сотрудники госорганов не ждут, чтобы им сказали, что делать. Они постоянно выдают новые идеи и стремятся взять на себя больше работы. Всякий раз, когда появляется спонтанный проект, они обычно первыми добровольно участвуют. Таким образом, желание взять на себя инициативу является ключевым преимуществом. Можно поощрять эту характеристику, позволяя сотрудникам получить больше навыков в своих областях интересов.
5. Многие работники получают работу, чтобы заработать деньги, необходимые для оплаты счетов. Они

делают то, что требуется. Чем больше знаний они имеют, тем более вероятно, что они должны преуспеть в том, чтобы быть успешными в будущем.

6. Сильный и устойчивый сотрудник является абсолютным активом для организации. Он видит сложные ситуации в качестве возможностей роста и не просто уходит, когда времена становятся жесткими.

7. Они стремятся развить новые навыки. Некоторые сотрудники всегда заинтересованы в изучении новых вещей. Они стремятся стать лучшими рабочими, и они делают шаги, чтобы улучшать ежедневно. С этой целью они продолжают затачивать свои навыки, чтобы могли стать еще более эффективными. Они очень четко показывают свое желание развить новые навыки различными способами - просят больше ответственности или ищут новые возможности обучения и сертификации. Важно, чтобы госорганы определили их потенциал и помогли продолжать развиваться.

8. Успех организации зависит от усилий всех, кто там работает.

9. Хотя индивидуальный карьерный успех достигается для многих, способность оказать положительное влияние на целую команду или организацию в качестве лидера менее распространена.

10. Успех достигается только путем постоянного обучения, обзора и перестройки. Сотрудники должны быть готовы оставаться гибкими и адаптировать свои идеи в окружающую среду.

11. Рабочие места не должны быть ограничены тем, что написано в описании их работы.

12. Исследования показали, что если бы высокие потенциальные сотрудники не были официально признаны, они могли бы уволиться. Поэтому сотрудники должны быть постоянно мотивированы.

13. Самые высокие потенциальные сотрудники всегда пытаются сделать лучше, они любят получать обратную связь. Конструктивная и полезная обратная связь приносит пользу организации, и особенно это важно для сотрудников.

Таким образом, накопленный трудовой потенциал госоргана ставит перед собой цель по улучшению и повышению качества функционирования рабочей силы.

Таким образом, принцип функционирования человеческого капитала можно изобразить в схеме (Рисунок 2).

Рис.2.Формирование кадрового потенциала

Таким образом, эта схема демонстрирует тот факт, что инвестирование в человеческий капитал не может не принести ожидаемого результата. Поскольку на рынке труда постоянно обновляется и повышается спрос на рабочую силу, то инвестиции в человеческий капитал способны этот спрос удовлетворить на должном уровне.

Все виды человеческого капитала оказываются связанными между собой, как показано на Рисунке 3, поскольку являются либо источником, либо методом использования друг для друга.

Рис.3.Виды человеческого капитала

Таким образом, понятие кадрового потенциала – многогранное понятие, включающее в себя множество различных элементов, которые необходимо правильно оценивать.

Текущие или прошлые результаты не являются точным маркером будущего успеха сотрудника.

Психометрические оценки, с другой стороны, могут дать более подходящее представление о таланте, целеустремленности и способности. Эти виды оценок в сочетании со стратегией управления кадрами могут выявить черты, которые играют важную роль в выявлении потенциала сотрудников и которые обеспечивают долгосрочное процветание бизнеса. Понимание этого имеет решающее значение для успеха госоргана.

Психометрические тесты различных типов, от поведенческих оценок до способностей и эмоционального интеллекта, могут помочь понять тонкости поведения и личности, присутствующие в бизнесе. Это также помогает поддерживать удовлетворенность сотрудников и успешную работу бизнеса. Оценка потенциала сотрудников гарантирует, что способности, вовлеченность и стремления являются основными маркерами и имеют решающее значение для выявления сотрудников с высоким потенциалом. Они охватывают навыки, опыт и отношение сотрудников к бизнесу, личностному росту, внутреннему драйву и их приверженности делу.

Личностные тесты на рабочем месте — лучший способ получить реальное представление о способностях, приоритетах и образе мыслей сотрудников. Согласно Harvard Business Review, большинство компаний

заявляют, что 3-5% их сотрудников — люди с высоким потенциалом. Чрезвычайно важно, чтобы госорганы объективно и успешно работали над их карьерным ростом, чтобы эти люди были довольны и участвовали в деятельности [14, с.166].

Существуют различные аспекты потенциала, разница между потенциалом и производительностью сотрудников.

Термин «кадровый потенциал» часто может показаться расплывчатым. Что он на самом деле отражает? Производительность сотрудников? Их драйв? Их поведенческие и личностные особенности? Важно знать, что, когда организации анализируют результаты своей деятельности, они, как правило, обнаруживают, что результатами управляет небольшое количество их сотрудников. Это может исказить результаты в пользу определенных качеств или сильных сторон по сравнению с другими. Однако есть шесть общепризнанных ключевых маркеров высокопотенциальных сотрудников.

-Способность - высокая производительность

-Стремление - стремление к успеху

- Отношения - легкие социальные навыки

-Поведение - подходящее к успеху

- Адаптивность - адекватная реакция на изменяющиеся обстоятельства

-Лидерские качества.

Три измерения потенциала.

Наряду с этими маркерами потенциал можно разбить и исследовать с трех разных сторон [10, с.198]:

-Размеры карьеры

Список использованной литературы

1. Трудовой Кодекс РФ
2. Архипова Н.И. Теория и практика работы с кадрами. – СПб.: ГУиГерцена, 2018. – 255 с.
3. Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом. – М.: Юнити-Дана, 2019. – 597 с.
4. Баскина Т. Техника успешного рекрутинга. – М.: Альпина, 2017. – 288 с.
5. Веснин, В. Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник / В. Р. Веснин. – М.: Проспект, 2017. – 688 с.
6. Гапонова О.С. Подбор персонала в организации: методологический подход. Доступ через <http://www.hse.ru/data/2012/05/12/1253411212/pdf>
7. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда. Учебник для вузов / Б. М. Генкин. – 2-е изд, испр. и доп. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА-М, 2018. – 412 с.
8. Генкин, Б.М. Основы организации труда: учебное пособие / Б.М. Генкин, В.М. Свистунов. – М.: Норма, 2018. – 400 с.
9. Данилина Е.И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом. – М.: Дашков и К, 2017. – 208 с.
10. Делопроизводство в кадровой службе// под. ред. Горбашко Ю.А. – М.: Проспект, 2019. – 418 с.
11. Дуракова И.Б. Управление персоналом организации. – М.: Инфра-М, 2017. – 272 с.
12. Егоршин А.П. Организация труда персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 320 с.
13. Жув Д. Подбор персонала. – СПб.: Нева, 2017. – 96 с.
14. Иванова С. 50 советов по рекрутингу. – М.: Альпина, 2018. – 256 с.
15. Иванова С. Искусство подбора персонала. – М.: Альпина Пабlishер, 2019. – 269 с.
16. Ивановская Л.В. Организация труда персонала. – М.: Проспект, 2017. – 64 с.
17. Карсетская Е.В. Прием на работу и увольнение. – М.: Дело, 2019. – 382 с.
18. Карташов С.А. Рекрутинг. Найм персонала. – М.: Экзамен, 2018. – 320 с.
19. Карякин А.М. Управление персоналом. – М.: Флинта, 2016. – 438 с.
20. Кибанов А.Я. Социология труда. – М.: ИНФРА, 2018. – 584 с.
21. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. – М.: ИНФА-М, 2017. – 200 с.
22. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом: Учебник / А. Я. Кибанов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 447 с.
23. Кинан К. Подбор персонала. – М.: Эксмо, 2019. – 231 с.
24. Козлов В.В. Система управления персоналом предприятия. – Саратов: Вузовское образование, 2018. – 160 с.
25. Корнийчук Г.А. Прием и увольнение работников. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 160 с.

26. Кузнецова В.Б. Экономика управления персоналом и социология труда. – Оренбург: ОГУ, 2017. – 226 с.
27. Кузнецова И.В. Документационное обеспечение управление персоналом. – М.: Дашков и К, 2018. – 220 с.
28. Лапин А.Н. Стратегическое управление современной организацией. – М.: Инфра-М, 2018. – 337 с.
29. Малколм М. Практика работы с персоналом. – М.: Тришна Джексон, 2019. – 312 с.
30. Маслова В.М. Управление персоналом. – М.: Дашков и К, 2017. – 118 с.
31. Мелихов Ю.Е. Управление персоналом. Портфель надежных технологий. – М.: Дашков и К, 2019. – 193 с.
32. Миколайчик З. Решение проблем в управлении. – М.: Дашков и К, 2017. – 319 с.
33. Михайлина Г.И. Управление персоналом. – М.: Дашков и К, 2018. – 280 с.
34. Николаев Н.С. Системы качества управления персоналом. – М.: Русайнс, 2018. – 260 с.
35. Папкина Л.Л. Подбор персонала. Практика эффективного рекрутмента. – М.: Папкина Л.Л., 2019. – 200 с.
36. Пашуто В.П. Организация и нормирование труда на предприятии. – М.: Спектр, - 2017. – 312 с.
37. Плеханов А.Г. Управление персоналом. – Самара: СГАСУ, 2017. – 184 с.
38. Рофе А.И. Организация и нормирование труда. – М.: Кнорус, 2017. – 336 с.
39. Шлендер П.Э. Управление персоналом. – М.: Юнити-Дана, 2018. – 319 с.
40. Внутренние материалы организации. URL: <http://gorono.ucoz.ru/>

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/diplomnaya-rabota/243296>