

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/393496>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Государственное и муниципальное управление (ГМУ)

ВВЕДЕНИЕ

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ И МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

1.1 Понятие, сущность и виды кадрового резерва

1.2 Нормативно-правовое регулирование кадрового резерва в органах государственной власти и местного самоуправления

1.3 Технология и алгоритм формирования кадрового резерва в государственных и муниципальных учреждениях

ГЛАВА 2. ПРАКТИКА РАБОТЫ С КАДРОВЫМ РЕЗЕРВОМ В АДМИНИСТРАЦИИ МО «ГОРОД САРАТОВ»

2.1 Характеристика деятельности и кадрового состава Администрации МО «Город Саратов»

2.2 Предложения по совершенствованию работы с кадровым резервом в Администрации МО «Город Саратов»

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

ВВЕДЕНИЕ

В современной действительности человек с его способностями, знаниями, умениями и профессиональным опытом становится главным ресурсом организации. И результаты его деятельности во многом определены заинтересованностью в содержании профессиональной деятельности, видах и формах вознаграждения, а также перспективах карьерного роста. Если в прошлые десятилетия наблюдалась тенденция сокращения расходов организации путем минимизации затрат на персонал, то на данный момент ситуация поменялась коренным образом. Сейчас организации вынуждены вкладывать большие средства в привлечение, мотивацию и удержание высококвалифицированного персонала. В связи с этим трансформации практики мотивации и стимулирования профессиональной деятельности государственных гражданских и муниципальных служащих применительно к деятельности органов власти, формирование и развитие кадрового резерва имеет важное значение.

Актуальность настоящего исследования обусловлена высокой значимостью решения проблем качества кадрового обеспечения муниципальной службы в условиях продолжающегося процесса реформирования местного самоуправления. Чёткая, грамотная и эффективная работа с кадровым резервом определяет то, какие кадры попадут в государственные органы и властные структуры в целом не только в ближайшее время, но и в перспективном будущем.

Объектом исследования выступает кадровый резерв в органах государственной власти и местного самоуправления.

Предметом исследования выступает технология работы с кадровым резервом в Администрации МО «Город Саратов».

Целью настоящей работы является исследование и разработка рекомендации по совершенствованию работы с кадровым резервом в Администрации МО «Город Саратов» на основе анализа теоретических подходов.

Для достижения цели работы необходимо последовательно решить следующие задачи:

- рассмотреть теоретические основы формирования кадрового резерва в органах государственной власти и местного самоуправления;
- проанализировать практику формирования кадрового резерва в Администрации МО «Город Саратов»;
- разработать направления совершенствования работы с кадровым резервом в Администрации МО «Город Саратов».

Теоретическую базу исследования составляют труды ученых в области кадровой политики и управления персоналом, в частности: Астахова Ю.В., Прокофьева С.В., Александрова Н.А. и др., а также научные статьи в периодических изданиях.

Методологическую основу исследования составляет комплекс общенаучных методов, таких как системный, общенаучный, а также методы логического анализа, аналогии, обобщения.

Настоящая работа состоит из введения, двух глав, заключения и списка использованной литературы. Во введении рассмотрена актуальность проведенного исследования, определены объект и предмет исследования, указана цель настоящей работы, поставлены основные задачи.

Первая глава посвящена теоретическим основам формирования кадрового резерва в органах государственной власти и местного самоуправления.

Дано определение понятию кадровый резерв, определена его сущность, рассмотрены основные виды. Рассмотрены нормативно-правовые акты РФ, регулирующие формирование кадрового резерва в органах государственной власти и местного самоуправления; рассмотрена технология и приведен алгоритм формирования кадрового резерва в государственных и муниципальных учреждениях.

Во второй главе приведена характеристика деятельности Администрации МО «Город Саратов», ее кадрового состава, организационная структура, проведен анализ текущего состояния формирования кадрового резерва учреждения, даны рекомендации по улучшению данного процесса.

Заключение содержит выводы по результатам проведенной работы: результаты анализа работы с кадровым резервом в Администрации МО «Город Саратов» и предложения по ее улучшению.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ И МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

1.1 Понятие, сущность и виды кадрового резерва

Формирование профессионального и компетентного кадрового потенциала муниципальной службы в каждом регионе и оптимизация управления его развитием выступают принципиально важными условиями успешной модернизации местного самоуправления и решения вопросов местного значения.

Не секрет, что уровень жизни в муниципальном образовании в значительной степени определяется профессионализмом и компетентностью кадров органов муниципальной власти, муниципальных служащих. Действующее законодательство о муниципальной службе четко определяет ее функционирование, от общих положений и правового статуса муниципальных служащих до основных направлений кадровой работы муниципальной службы.

Особая роль в данном процессе отдана вопросам формирования кадрового состава для замещения должностей муниципальной службы и внедрению инновационных кадровых технологий развития кадрового потенциала муниципальных служащих. Важно, что федеральное законодательство о муниципальной службе предоставляет возможность каждому субъекту Российской Федерации, основываясь на сложившемся опыте, дифференцированно решать вопросы функционирования муниципальной службы, обеспечивая управление ее развитием.

Формирование кадрового резерва на государственной службе представляет собой сложный системообразующий процесс, имеющий концептуальную, нормативно-правовую, организационную и технологическую основы. В рамках концепции кадрового резерва важно определить понятие, цели и задачи формирования кадрового резерва, сформулировать его принципы и приоритетные направления реализации.

Кадровый резерв – это один из основных источников формирования и пополнения кадров, т.е. специалистов в той или иной области профессиональной деятельности. Главная задача формирования кадрового резерва заключается в выявлении наиболее перспективных кадров для конкретной профессиональной деятельности. Кадровым резервом муниципальной службы выступает специально сформированная путем индивидуального отбора и комплексной оценки группа специалистов, обладающих необходимыми профессиональными, деловыми, личностными и морально-этическими качествами для выдвижения на муниципальные должности. Кадровая работа в области формирования и подготовки кадрового резерва является выражением стратегии муниципального образования по формированию, развитию и обеспечению востребованности кадрового потенциала и кадрового состава управленческих кадров муниципального образования.

Основной целью формирования и использования кадрового резерва муниципальной службы является создание подготовленного к управлению в новых условиях состава муниципальных служащих, обеспечение непрерывности и преемственности муниципального управления, его совершенствования на основе отбора,

подготовки и выдвижения кадров, способных профессионально и эффективно реализовать задачи и функции органов местного самоуправления.

Необходимым условием формирования кадрового резерва является наличие понятной и научно обоснованной кадровой работы в муниципальном образовании. Особенно важным является понимание и реализация принципов формирования кадрового резерва и работы с ним, к которым относятся:

- обеспечение законности, соблюдение нормативно-правовых требований и процедур в решении вопросов кадрового резерва;
- конкурентность при формировании кадрового резерва;
- комплексная и объективная оценка профессионализма, деловых и нравственных качеств муниципальных служащих при их подборе в резерв и выдвижении;
- объективность и равный доступ при продвижении по службе в соответствии с их способностями и профессиональной подготовкой;
- создание необходимого и достаточного кадрового пространства для поддержания требуемой укомплектованности кадров;
- демократическое, коллегиальное решение кадровых вопросов с учетом общественного мнения, гласности, на альтернативной основе;
- систематическое и рациональное обновление кадрового резерва с сохранением преемственности, качественного обогащения за счет притока свежих, молодых сил, использование возможностей и способностей всех возрастов;
- подконтрольность и прозрачность процесса формирования резерва управленческих кадров;
- профессиональная целенаправленная подготовка сформированного кадрового резерва;
- добровольность включения в кадровый резерв и выдвижения из него.

Организационные основы формирования и работы с кадровым резервом предполагают решение ряда таких проблем, как определение структуры и организационных принципов кадрового резерва порядка, т.е. условий, форм и методов его формирования. Органы, занимающиеся формированием и подготовкой кадрового резерва – это кадровые службы органов местного самоуправления .

Нормативные правовые и иные официальные акты

1. Конституция Российской Федерации 1993 года. М., 1993 (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ)
2. . О муниципальной службе в Российской Федерации: федер. закон от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ (ред. от 22.12.2014 г. № 431-ФЗ) //Справочно-правовая система КонсультантПлюс, 2023. URL: <http://www.consultant.ru/>
3. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: федер. закон от 06.10.2003 г. № 131 (ред. от 14.10.2014 г. № 307-ФЗ) //Справочно-правовая система КонсультантПлюс, 2023. URL: <http://www.consultant.ru/>
4. Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления [Электронный ресурс] : Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 601 // Справочно-правовая система КонсультантПлюс, 2023. URL: <http://www.consultant.ru/>
5. Об оценке эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации [Электронный ресурс] : Указ Президента РФ от 21.08.2012 № 1199 // Справочно-правовая система КонсультантПлюс, 2023. URL: <http://www.consultant.ru/>
6. Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов [Электронный ресурс] : Указ Президента РФ от 28.04.2008 № 607 // Справочно-правовая система КонсультантПлюс, 2023. URL: <http://www.consultant.ru/>
7. О мерах по реализации Указа Президента Российской Федерации от 28 апреля 2008 года № 607 «Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов» и подпункта «и» пункта 2 Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» [Электронный ресурс]: Постановление Правительства РФ от 17.12.2012 № 1317 // Справочно-правовая система КонсультантПлюс, 2023. URL: <http://www.consultant.ru/>
8. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 24.07.2023, с изм. от 27.11.2023) "О государственной гражданской службе Российской Федерации". [Электронный ресурс]: // Справочно-правовая система КонсультантПлюс, 2023. URL: <http://www.consultant.ru/>

Учебники и учебные пособия, монографии

9. Астахов Ю.В. Современные кадровые технологии: от теории к муниципальной практике: монография / Ю.В. Астахов - Белгород: обл. тип., 2018. – 288 с.
10. Современные кадровые технологии в органах власти: Монография / под общ. ред. С.Е. Прокофьева, А.М. Беляева, С.Г. Еремина. - Юстицинформ, 2015.

Материалы периодической печати

11. Александрова Н.А., Брюхова О.Ю. Профессиональная ориентация в фокусе внимания государства: проблемы, противоречия, пути решения // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. 2016. № 9 (71). С. 13-16.
12. Андреева Д.А. Оценка эффективности деятельности муниципальных служащих // Вестник Сибирской академии права, экономики и управления, № 1 (7), 2016. С. 4-8.
13. Барашкова Н.А, Михайлова А.В. Оценка эффективности труда муниципальных служащих [Электронный ресурс]. URL: <https://www.scienceforum.ru/2015/pdf/17648.pdf>
14. Ворошилов, Н. В. К вопросу об оценке эффективности муниципального управления / Н. В. Ворошилов // Материалы VII ежегодной научной сессии аспирантов и молодых ученых по отраслям наук : в 2-х т. - Вологда : ВоГУ 2016. - Т. 2. - С. 55-60.
15. Крахмалов А.Н. Оценка эффективности труда муниципальных служащих // Вестник ПАГС, 2013.-№ 1.
16. Крахмалов А.Н. Содержание и противоречия механизма управления развитием системы профессиональных компетенций муниципальных служащих в Российской Федерации // Актуальные проблемы современности: наука и общества, 2014. - № 1.
17. Лыков В. И. Механизмы эффективности муниципальной управленческой деятельности // Власть и управление на Востоке России. — 2017. — № 2 (55). — С. 43-47.
18. Ручкин А.В. Ключевые показатели эффективности (KPI) деятельности муниципальных служащих: особенности, правовые основы и примеры построения // Муниципалитет: экономика и управление, 2016. №2. (URL: <http://municipal.uara.ru/ru/issue/2016/02/09/>)
19. Савельева Л.П., Попко Я.В. Проблемы оценки эффективности профессиональной деятельности муниципального // Вестник Сибирской академии права, экономики и управления, № 1 (7) 2016. С. 4-8.
20. Соколова Л. Г. Эффективность государственного и муниципального управления // Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2017. – № 6. – С. 117-120
21. Пыленко Т. В. О некоторых аспектах реформирования муниципальной службы // Местное самоуправление, 2019. № 7. С. 35-39.

Электронные источники

22. <http://saratovmer.ru/administraciya/zamapparat/municipalsvakansii/>
23. <https://saratovduma.ru/regulations/>

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/393496>