

Кадровое обеспечение государственной службы

Девяткина Екатерина Алексеевна

Цель: разработка предложений по совершенствованию кадрового обеспечения Префектуры Южного административного округа (ЮАО) города Москвы.

Задачи:

1. Изучить теоретические подходы к формированию кадровой политики государственной службы.
2. Провести анализ системы кадрового обеспечения Префектуры Южного административного округа (ЮАО) города Москвы.
3. Разработать рекомендации по совершенствованию системы кадрового обеспечения Префектуры Южного административного округа (ЮАО) города Москвы.

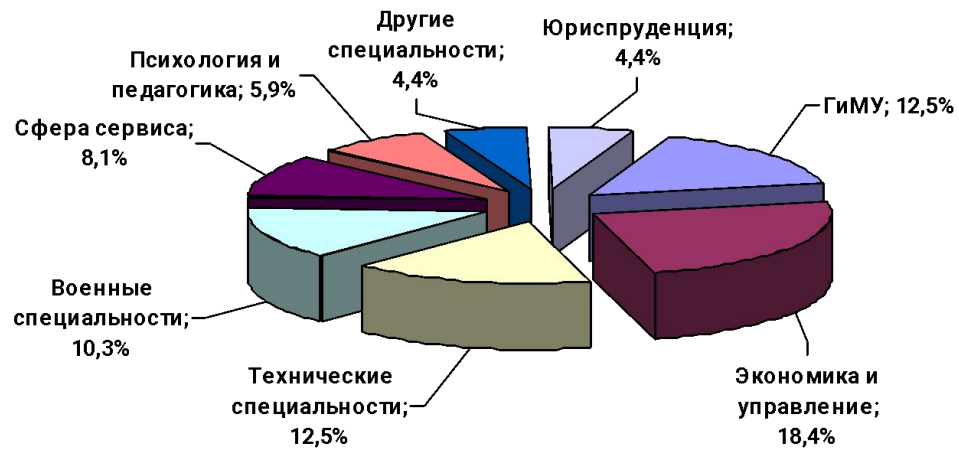
Объект исследования: Префектура Южного административного округа (ЮАО) города Москвы



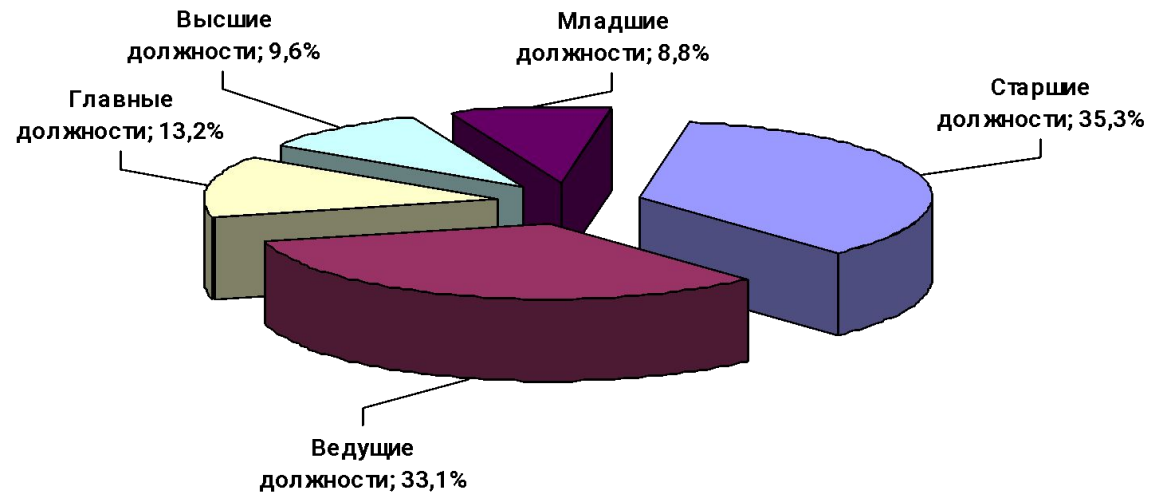
Схема и герб Южного административного округа города Москвы



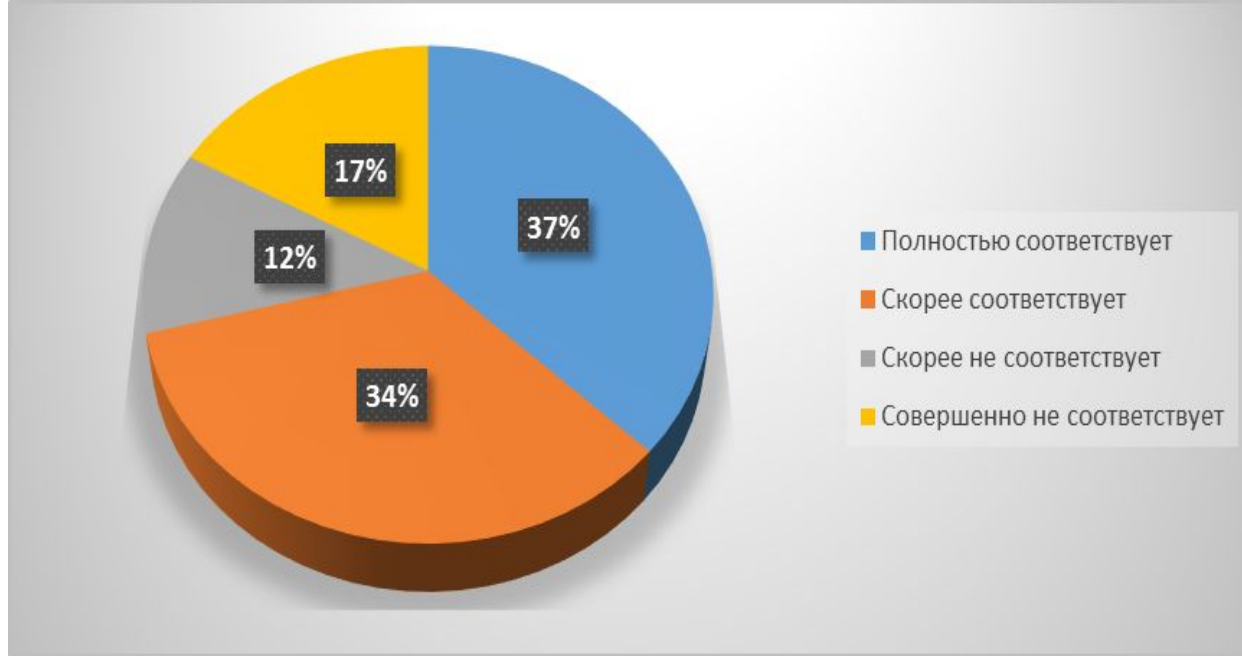
Организационная структура Префектуры ЮАО города Москвы



Распределение служащих Префектуры Южного административного округа (ЮАО) города Москвы по специальностям в 2020 г., %



Распределение занимаемых должностей Префектуры Южного административного округа (ЮАО) города Москвы, %



Соответствует ли выполняемая работа вашей специальности



Модель системы аттестации персонала

Выводы:

1. Демографический портрет социально-профессиональной группы служащих Префектуры Южного административного округа (ЮАО) города Москвы, показывает, что наблюдается тенденция превалирования женщин - 79,6% над мужчинами - 18,4%
2. В Префектуре Южного административного округа (ЮАО) города Москвы отмечается гендерная специфика в профессиональном расслоении служащих. Высоко статусные позиции чаще всего занимают мужчины, чем женщины.
3. Уровень образования у служащих Префектуры Южного административного округа (ЮАО) города Москвы достаточно высок, большинство имеют высшее образование - 81,6%.
4. Префектура Южного административного округа (ЮАО) города Москвы проводит достаточно жесткую политику отбора кадров вследствие того, что для успешной работы в органах государственного управления необходимы высококвалифицированные специалисты.

5. В Префектуре Южного административного округа (ЮАО) города Москвы нет четко отработанной системы карьерного роста. Сотрудники Префектуры Южного административного округа (ЮАО) города Москвы не имеют уверенности, что при успешной работе их ждет обязательное повышение по службе.

6. В Префектуре Южного административного округа (ЮАО) города Москвы намечается тенденция увеличения затрат на повышение квалификационного уровня сотрудников. Рост расходов на оплату повышения квалификации сотрудников при сокращении их общей численности свидетельствует о том, что Префектура Южного административного округа (ЮАО) города Москвы уделяет должное внимание повышению профессионального уровня своих сотрудников.

7. В ходе анализа было выявлено, что главными недостатками по формированию кадров управления в Префектуре Южного административного округа (ЮАО) города Москвы стали отсутствие программы карьерного роста, текучесть персонала в следствии несоответствия сотрудников занимаемым должностям.

Рекомендации:

- Необходимо четко определить компетенции и функции разных уровней управления по вопросам кадрового обеспечения.
- Целесообразно сделать доступной систему информационного обеспечения по кадровым вопросам.
- Обоснованно применять систему адресной подготовки кадров.
- Использовать систему многопрофильного обучения специалистов.
- Необходимо обратить внимание на использование контрактной системы подготовки специалистов.
- Целесообразно организовать систему повышения квалификации и профессиональной подготовки специалистов без отрыва от производства, с использованием дистанционного обучения.

Спасибо за внимание!