

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

«Анализ системы кадрового планирования в
органах исполнительной власти (на примере
Министерства здравоохранения
Астраханской области)»

Выполнила:
студентка гр. ГУ-51
направления подготовки
«Государственное и
муниципальное управление»
Малугина Л.В.

Научный руководитель:
к.э.н., доцент Потапова И.И.

Актуальность темы исследования:

- с помощью эффективного кадрового планирования можно "заполнить" вакантные позиции;
- уменьшить текучесть кадров;
- оценить возможности карьеры специалистов в пределах организации;
- правильно организовать долгосрочную работу с кадрами.

Методология исследования

Объект исследования - кадровое планирование Министерства здравоохранения АО.

Предмет исследования – анализ развития кадрового планирования в исполнительных органах Российской Федерации.

Цель - исследовать развитие кадрового планирования государственной службы в Российской Федерации.

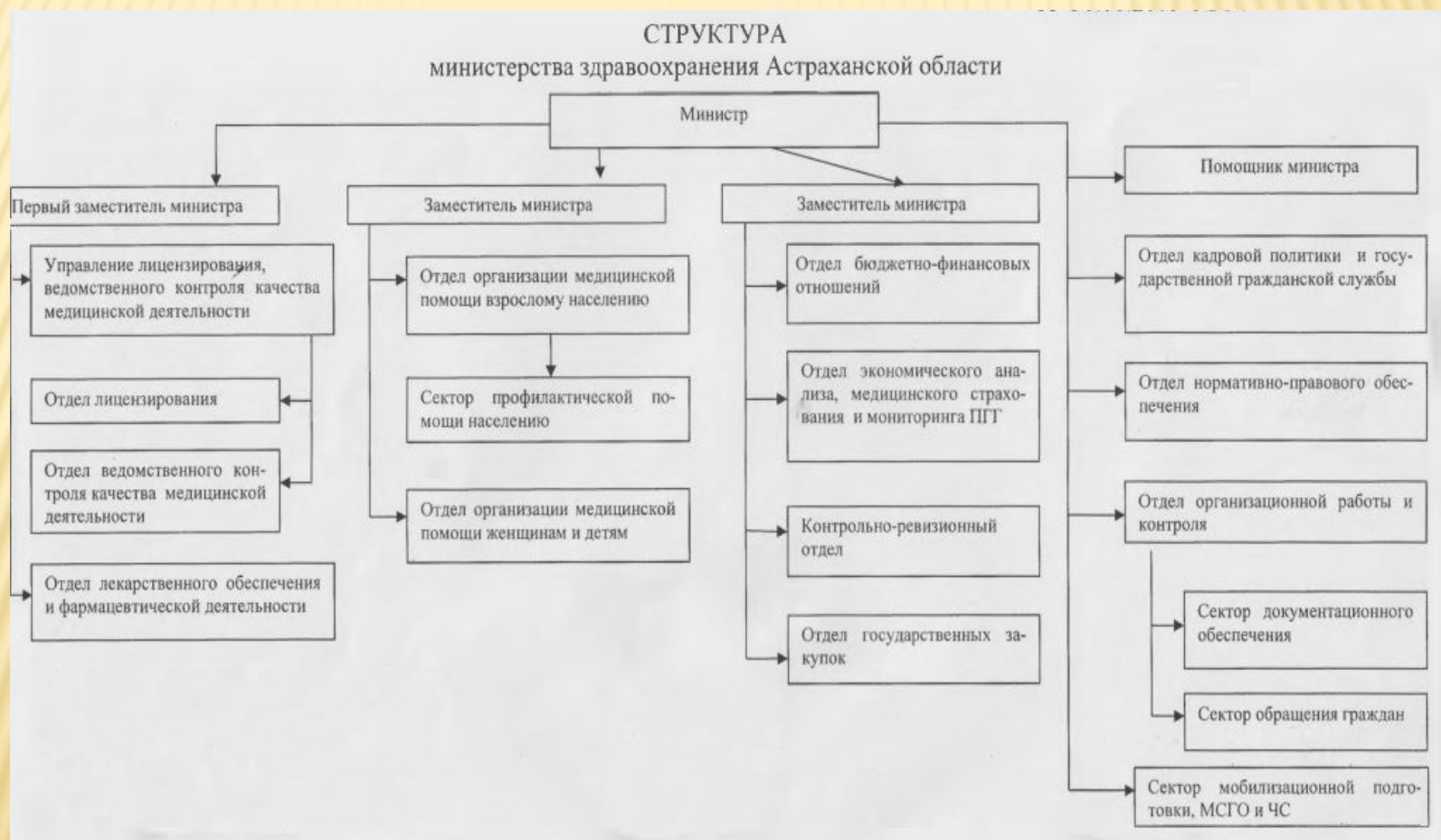
Для достижения поставленной цели необходимо решить ряд поставленных **задач**:

- исследование теоретических аспектов, сущности и принципов кадрового планирования в органах исполнительной власти;
- оценка эффективности системы кадрового планирования в органах исполнительной власти;
- исследование правового и организационного аспектов кадрового планирования на государственной службе;
- отражение приоритетных направлений кадрового планирования Министерства здравоохранения АО;
- анализ и оценка кадрового состава Министерства здравоохранения АО;
- выявление особенностей реализации программы развития кадрового обеспечения системы здравоохранения Астраханской области;
- рекомендации по разработке моделей эффективных контрактов и внедрении их в практику деятельности исполнительных органов власти.

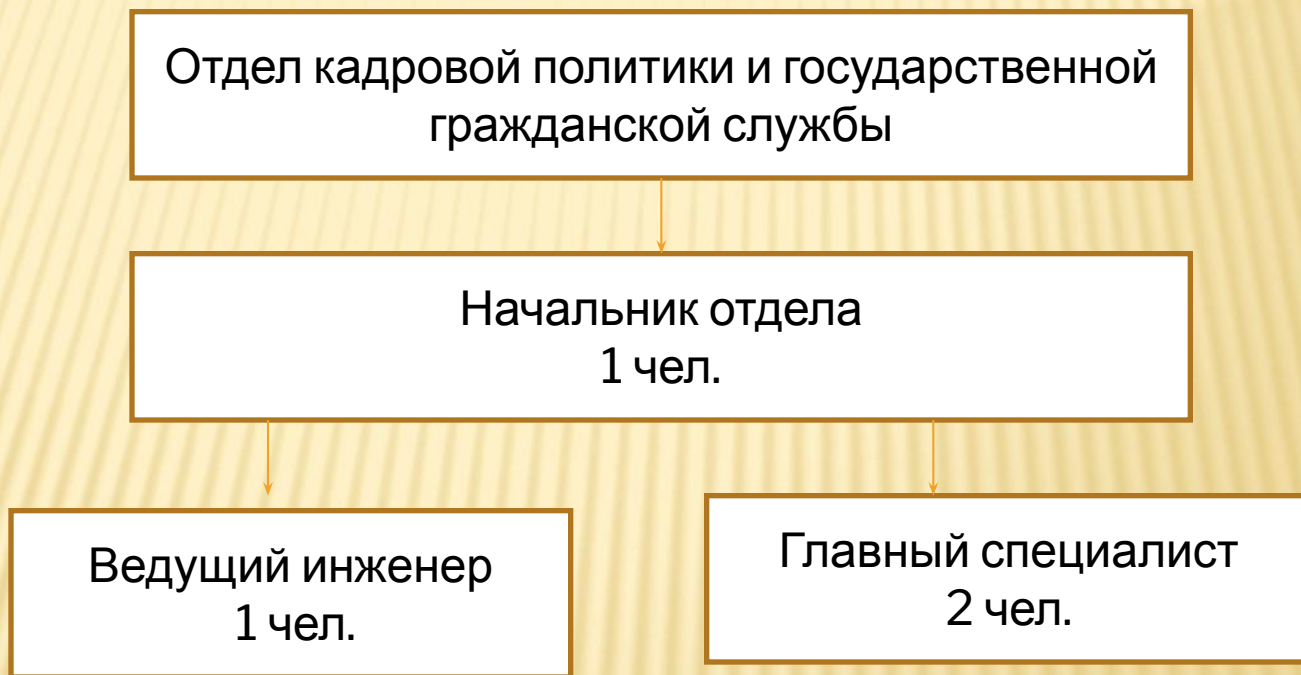
Система составных частей кадрового планирования при штатно- номенклатурном методе



Характеристика объекта исследования



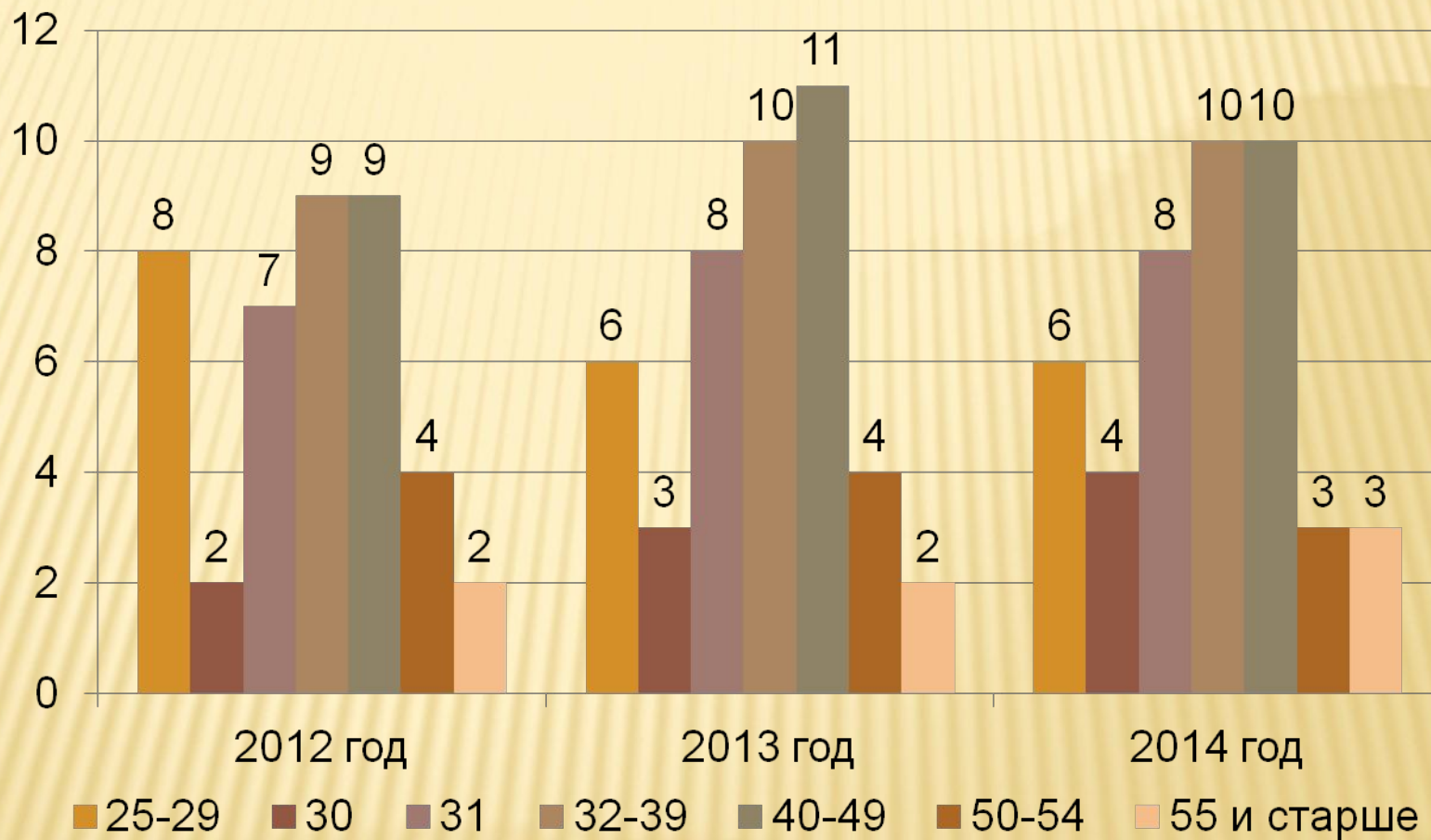
Структура отдела кадровой политики



Одними из основных задач отдела являются:

- обеспечение реализации единой кадровой политики и участие в развитии государственной гражданской службы Астраханской области;
- обеспечение прохождения профессиональной переподготовки, повышения квалификации и стажировки гражданскими служащими;
- кадровое и организационно-штатное обеспечение деятельности Министерства;
- развитие кадрового потенциала здравоохранения Астраханской области, повышение его профессионального уровня.

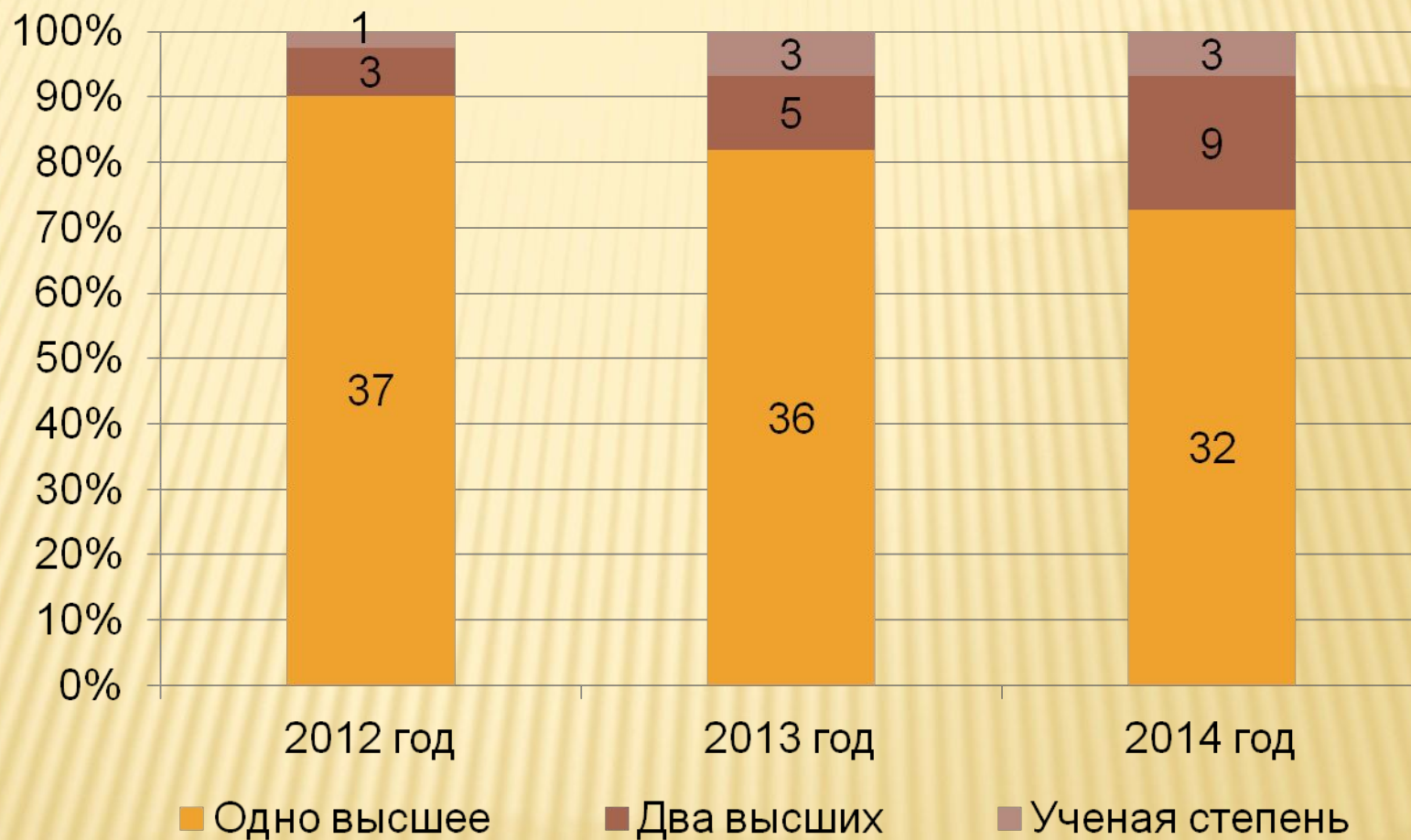
Качественный состав служащих по возрасту



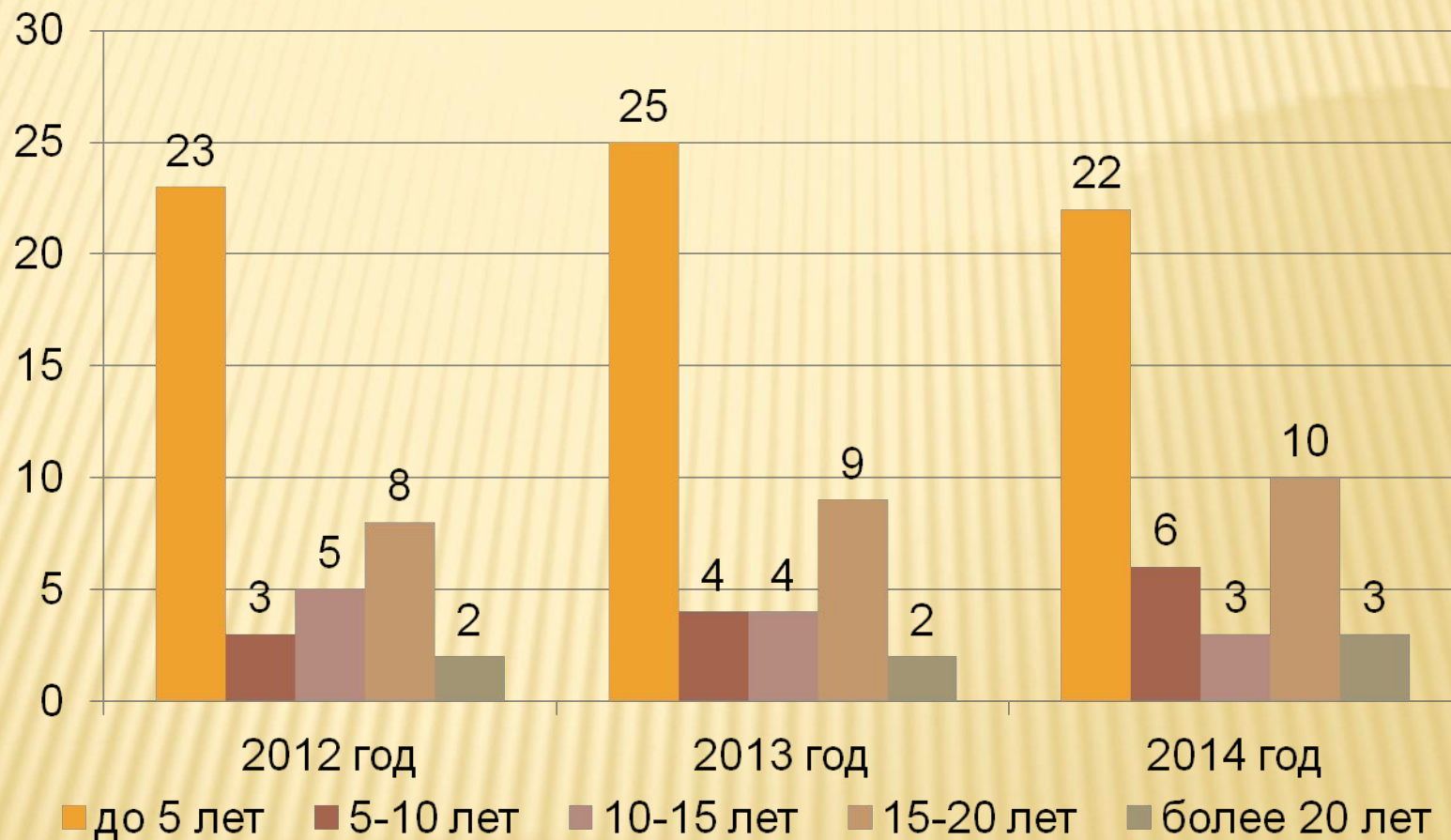
Качественный состав служащих по полу



Качественный состав служащих по образованию



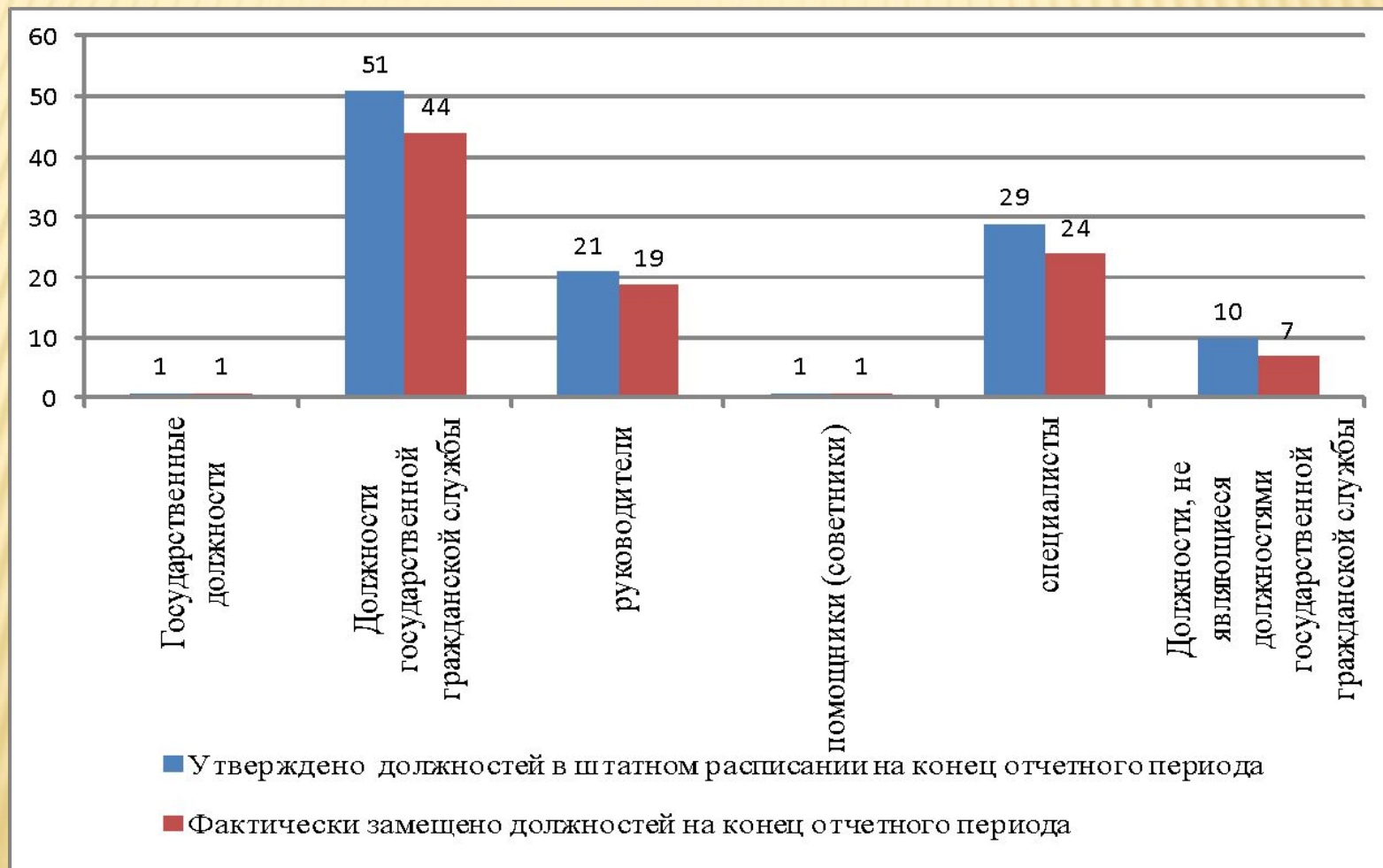
Качественный состав служащих по возрасту



Движение кадрового состава за 2012-2014 гг.

Показатель	2012 г.	2013 г.	2014 г.
Принято на работу чел., всего	3	3	2
Уволено служащих чел., всего	2	1	2
Количество служащих, уволившихся по собственному желанию и за нарушения трудовой дисциплины	2	1	2
Коэффициент оборота по приему	7,3	6,8	4,5
Коэффициент оборота по выбытию	4,9	2,3	4,5
Коэффициент текучести кадров	4,9	2,3	4,5
Коэффициент постоянства состава	87,8	90,9	90,9
Среднесписочная численность персонала, чел.	41	44	44

Фактическое соответствие кадрового состава показателям кадрового планирования



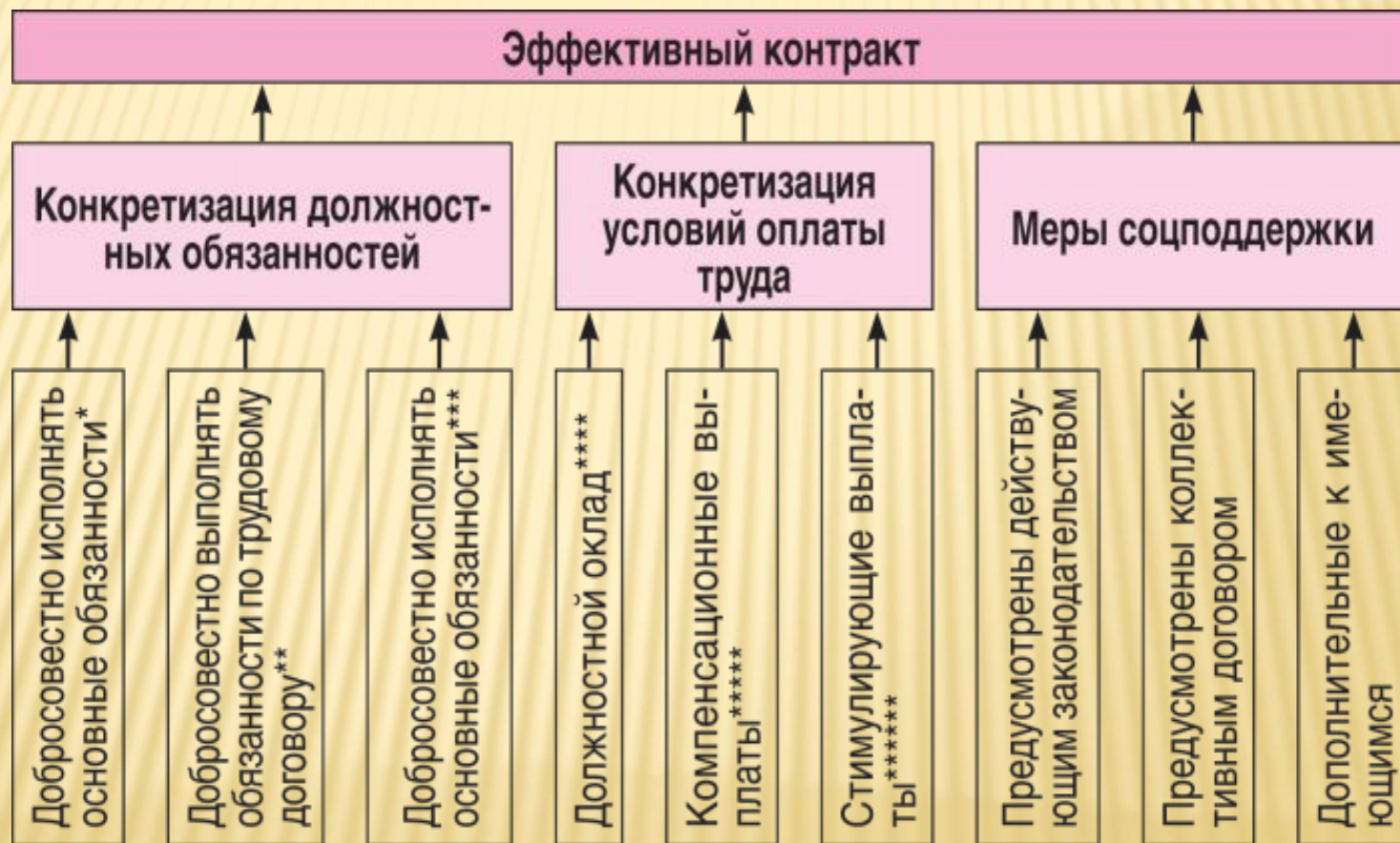
Проблемы в системе кадрового планирования в органах исполнительной власти:

- высокий уровень текучести кадров;
- профессиональное выгорание;
- важность ротации руководящего состава;
- использование старых и однотипных методов (анкетирование, собеседование) исследования персонала;
- слабая система материальных поощрений;
- необходимость обучения сотрудников не только профессиональным навыкам, и особенностям управления личным временем, способам достижения удовлетворенности жизнью.

Предлагается разработка модели и составление эффективных контрактов, под которыми понимаются трудовые отношения между работодателем и работниками, основанные на:

- наличии у учреждения государственного (муниципального) задания и целевых показателей эффективности работы, утвержденных учредителем;
- системе оценки эффективности деятельности работников учреждений (совокупности показателей и критериев, позволяющих оценить количество затраченного труда и его качество), утвержденной работодателем в установленном порядке;
- системе оплаты труда, учитывающей различия в сложности выполняемой работы, а также количество и качество затраченного труда, утвержденной работодателем в установленном порядке;
- системе нормирования труда работников учреждения, утвержденной работодателем;
- подробной конкретизации с учетом отраслевой специфики в трудовых договорах должностных обязанностей работников, показателей и критериев оценки труда, условий оплаты труда.

Структура условий для формирования эффективного контракта



Алгоритм адаптации эффективного контракта

1. Установление оптимальной пропорции в фонде заработной платы между базовой и стимулирующей частями, обеспечивающей дифференциацию оплаты труда

2. Установление критериев, показателей и периодичности оценки эффективности деятельности

3. Разработка и внесение изменений в существующие локальные нормативные акты: коллективные договоры, положения об оплате труда работников, дополнительные соглашения к трудовым договорам и другие локальные акты.

4. Утверждение системы нормирования труда

5. Разработка уточненных и конкретизированных должностных обязанностей

Благодарю за внимание!