



ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

на тему:

**«Внедрение технологий и методов кадровой работы,
направленных на повышение профессиональной
компетентности государственных служащих**

(на примере Правительства Брянской области)»

Студент:

Садоха А.М.

Научный руководитель:

к.э.н., доцент Вдовина И.В.

Актуальность

Общепризнанно, что основным препятствием к интенсивному развитию государственной службы является слабое применение современных подходов кадрового менеджмента для максимально эффективного использования кадрового потенциала гражданской службы.

Развитие профессиональной компетентности государственных служащих, на наш взгляд, является принципиально важным, так как результаты реформирования государственной службы и эффективность государственного управления в целом в определяющей мере зависят от уровня профессионализма кадров государственных органов..

Объект исследования –
повышение
профессиональной
компетентности
государственных служащих.



Предмет исследования –
технологии и методы
кадровой работы по
повышению
профессиональной
компетентности
государственных служащих.

Гипотеза

- заключается в том, что достижение эффективности управления развитием профессиональной компетентности государственных служащих возможно на основе внедрения модели управления профессиональным развитием государственных гражданских служащих с учетом региональной специфики.

Цель

- выявить проблемы в управлении повышением профессиональной компетентности государственных служащих, внедрить новые технологии и методы кадровой работы по повышению профессиональной компетентности государственных служащих

Задачи:

- рассмотреть теоретико-методические основы кадровой работы по повышению профессиональной компетентности государственных служащих;

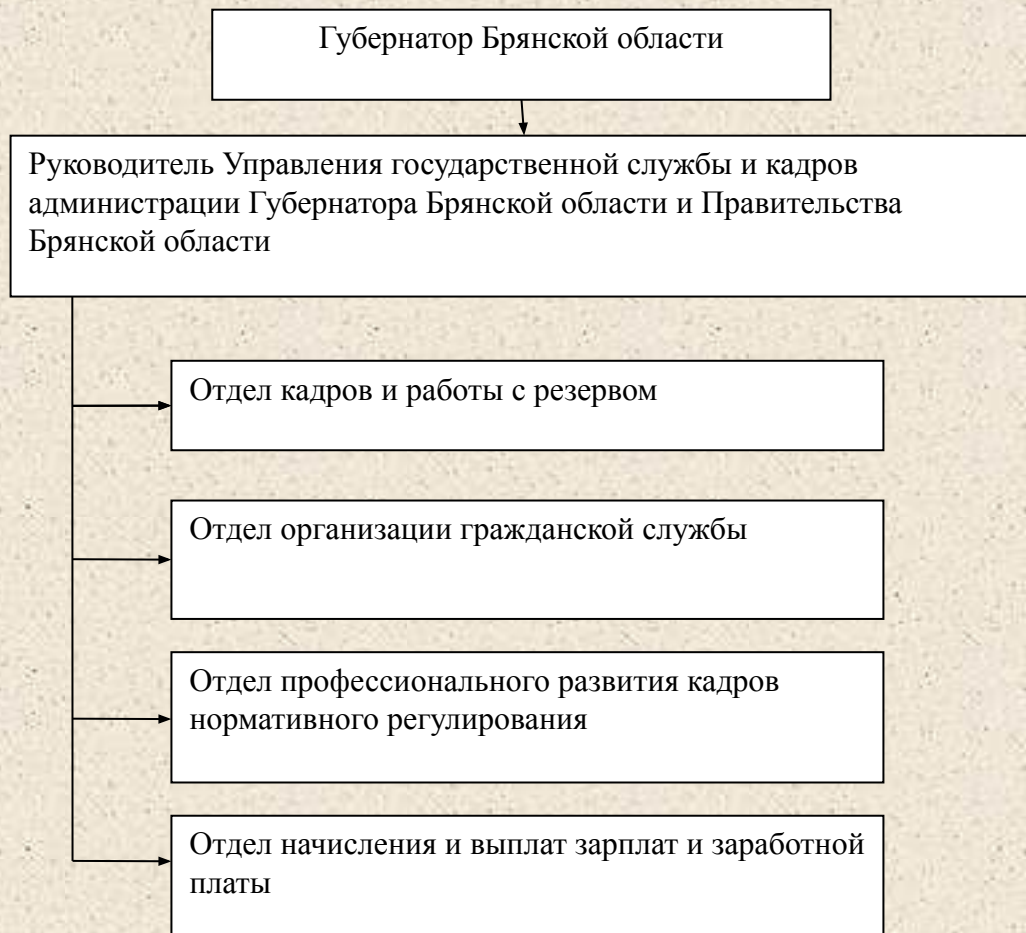
- изучить характеристику деятельности состав Правительства Брянской области;

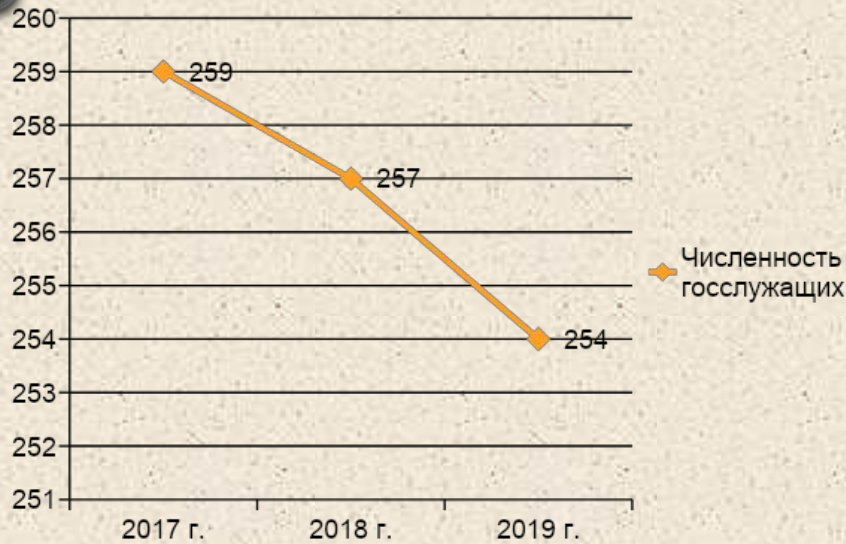
- проанализировать кадровый состав Правительства Брянской области;

- проанализировать условия развития профессиональной компетентности государственных гражданских служащих;

- разработать меры по совершенствованию технологий и методов повышения профессиональной компетентности государственных служащих правительства Брянской области.

Организационная структура системы управления персоналом Правительства Брянской области

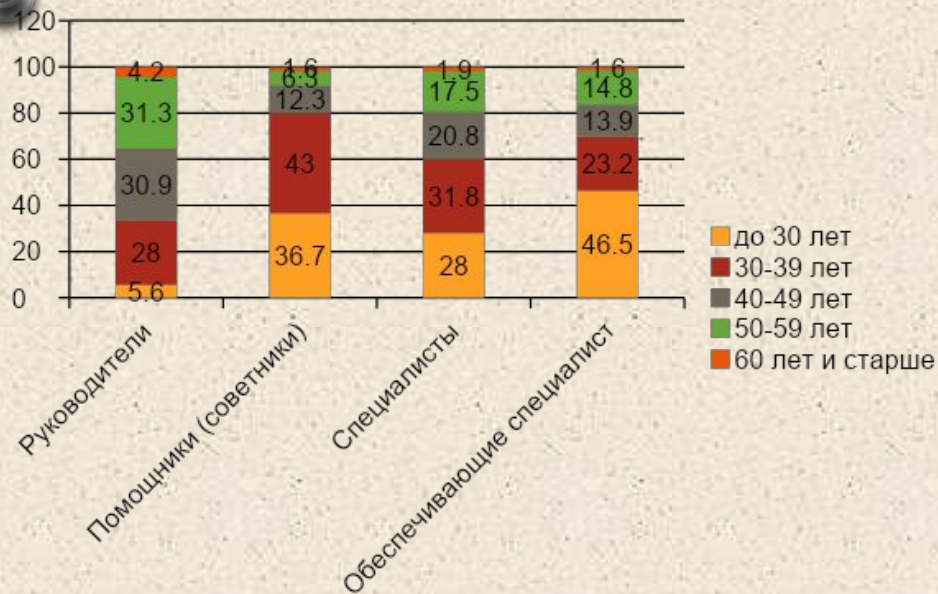




**Динамика численности служащих
Правительства Брянской
области за 2017 – 2019 гг.**

**Состав служащих Правительства
Брянской области на 2019 г.**

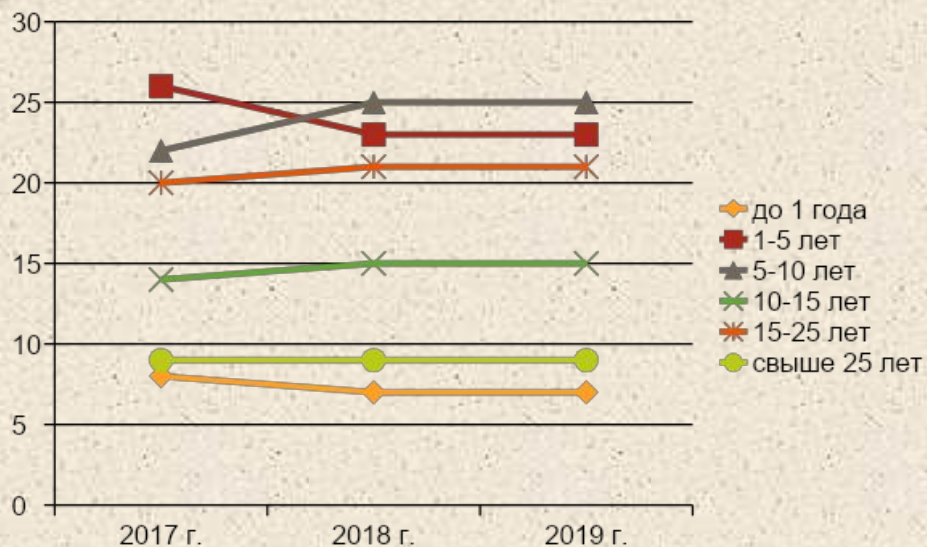




Состав служащих по возрасту в разрезе категорий должностей Правительства Брянской области на 2019 г.

Динамика численности служащих Правительства Брянской области по полу за 2017 – 2019 гг. (в % от общего числа служащих)

Категория	2017 г.	2018 г.	2019 г.	Изменение, 2019 г. к:	
				2017 г.	2018 г.
Мужчины	28,3	28,7	28,7	0,4	0
Женщины	71,7	71,3	71,3	-0,4	0

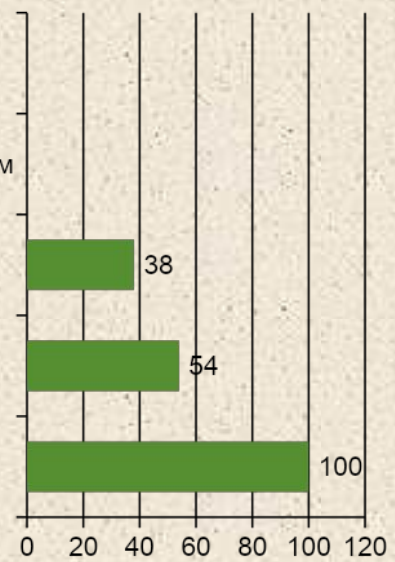


Динамика численности служащих по стажу Правительства Брянской области за 2017 – 2019 гг. (в % от общего числа служащих)

Динамика образовательного (профессионального) уровня государственных служащих Правительства Брянской области по возрастным группам за 2017 – 2019 гг. (в % от общего числа служащих)

Категория	2017 г.	2018 г.	2019 г.	Изменение, 2019 г. к:	
				2017 г.	2018 г.
высшее профессиональное образование	98,0	99,3	99,3	1,3	0
среднее профессиональное образование	1,8	0,5	0,5	- 1,3	0
иное образование	0,2	0,2	0,2	0	0

величена
ности, указанная Президентом
фикации
ах

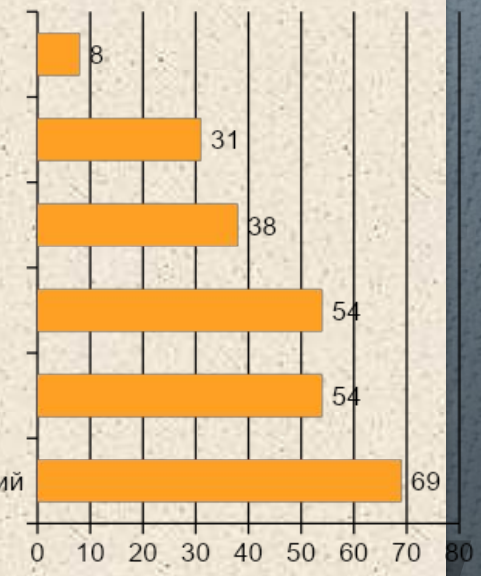


Распределение мнений экспертов относительно актуальности проблемы развития профессиональной компетентности государственных гражданских служащих Правительства Брянской области

Распределение мнений экспертов относительно целей развития профессиональной компетентности госслужащих Правительства Брянской области

туса среди коллег

лю своих профессиональных знаний





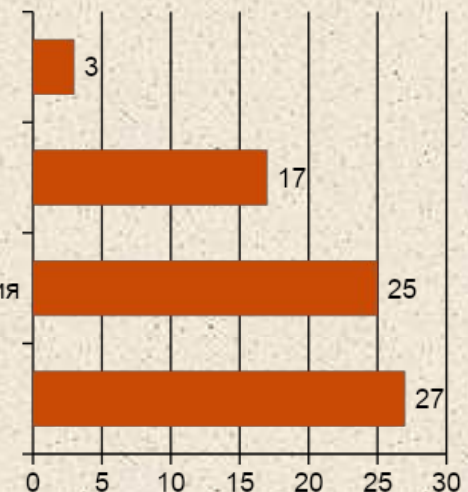
Распределение мнений экспертов относительно факторов развития профессиональной компетентности

Распределение мнений экспертов о нормативных правовых актах, применяемых для регламентации развития профессиональной компетентности государственных гражданских служащих Правительства Брянской области

я

о индивидуального плана развития

ги обучения)



Основные проблемы в практической реализации деятельности по развитию профессиональной компетентности в органах государственного управления

1) отсутствие единства в понимании значимости и сущности развития профессиональной компетентности у ученых и практиков, у руководителей и служащих (38%)

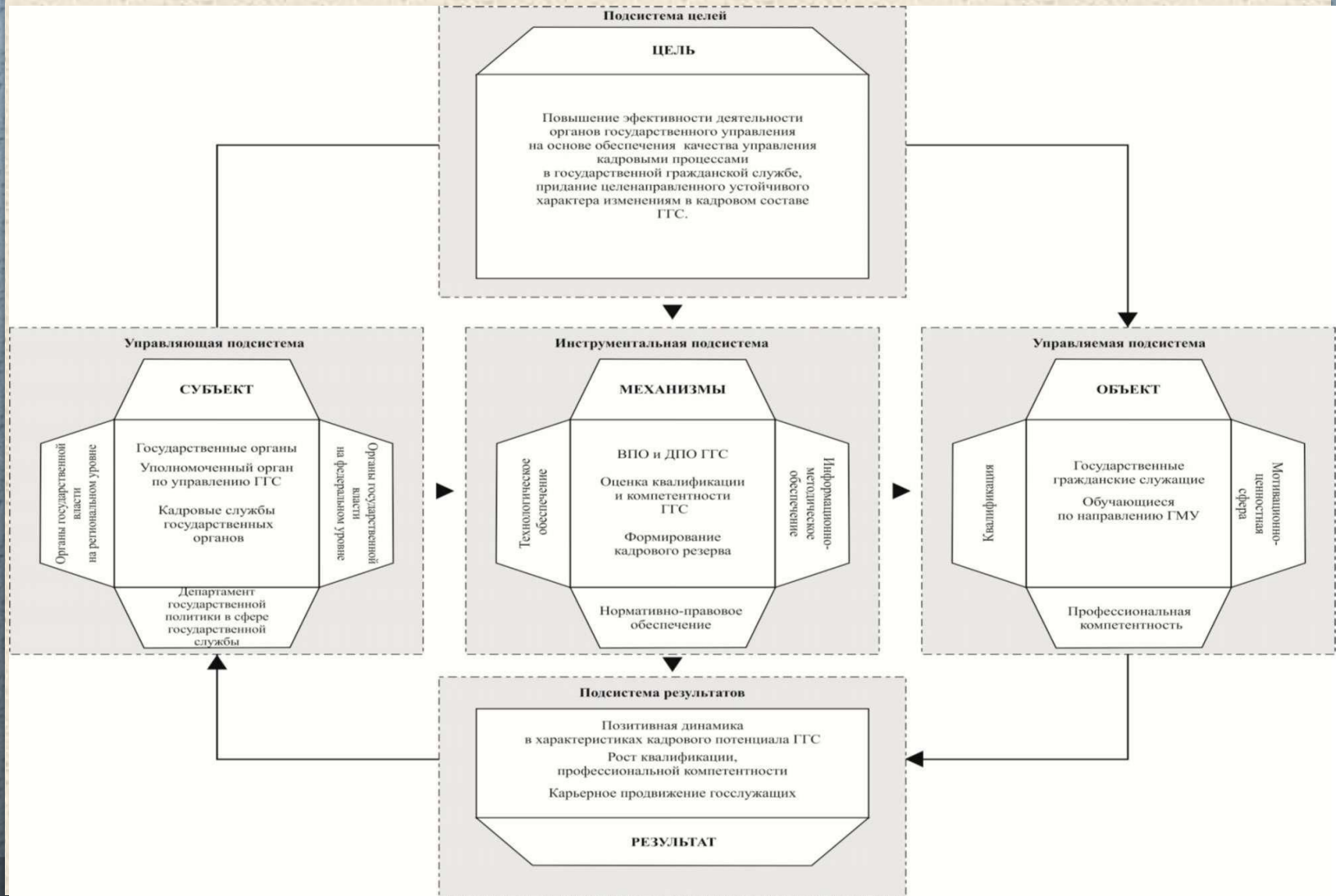
2) отсутствие четко разработанных методов, технологий, процедур развития профессиональной компетентности (31%)

3) невозможность полноценно заниматься вопросами развития профессиональной компетентности из-за перегруженности работой (31%)

4) слабую подготовку в области внедрения новых принципов кадровой политики и реализации современных кадровых технологий (24%)

5) отсутствие системности в оценке и развитии государственных гражданских служащих (18%)

Модель управления развитием профессиональной компетентности государственных гражданских служащих Правительства Брянской области



Актуальность внедрения и эффективность технологии Центра оценки в практике государственного управления обуславливается тем, что ее применение:

может способствовать переходу на результативную модель управления, изменить формальное отношение к оценке, превратив ее в эффективный инструмент решения задач по реформированию государственной службы и повышению эффективности решения вопросов местного значения и предоставления муниципальных услуг

обеспечивает большую открытость государственной службы, позволяя прояснять представления граждан о профессиональных требованиях к государственному служащему, процедурах попадания в кадровый резерв и на должности разного уровня

позволяет преодолевать «клановые» механизмы формирования кадрового состава, обеспечивает попадание на службу кандидатов по принципу профессиональной компетентности

обеспечивает возможность достоверной оценки особенно важных и, вместе с тем, наиболее трудно оцениваемых компетенций государственного служащего

позволяет решать задачу оценки потенциала, определения перспектив профессионального развития участников Центра оценки

**СПАСИБО
ЗА ВНИМАНИЕ!**