

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Старовойтов Р. В.

4 курс, специальность «Государственное и
муниципальное управление»

Научный руководитель: Наumenко Е. А., д-р.
псих, наук, профессор

АКТУАЛЬНОСТЬ ТЕМЫ

- Управленческая культура достаточно сложное и комплексное понятие, широко применяющиеся в современном обществе
- Как никогда важен факт рассмотрения управленческой культуры с позиции ее формирования на уровне повышения профессиональной компетентности специалистов в органах государственной власти

БАЗА ИССЛЕДОВАНИЯ

Объект – департамент имущественных отношений Ямало-ненецкого автономного округа

Предмет - управленческая культура в органах государственной власти

Цель – проанализировать уровень управленческой культуры органа государственной власти

Задачи:

- - изучить понятие управленческой культуры и определить ее основные элементы
- - изучить методы изучения уровня управленческой культуры с последующим анализом его в департаменте имущественных отношений Ямало-ненецкого автономного округа
- - выявить преимущества и недостатки управленческой культуры департамента имущественных отношений Ямало-ненецкого автономного округа
- - разработать рекомендации по повышению уровня управленческой культуры

КОМПОНЕНТЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ

Первая позиция

Вторая позиция



- Компоненты управленческой культуры
- Мировоззренческий
- Аксиологический
- Рефлексивно-проектировочный компонент

СТРУКТУРА УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ



ДЕПАРТАМЕНТ ИМУЩЕСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ ЯНАО

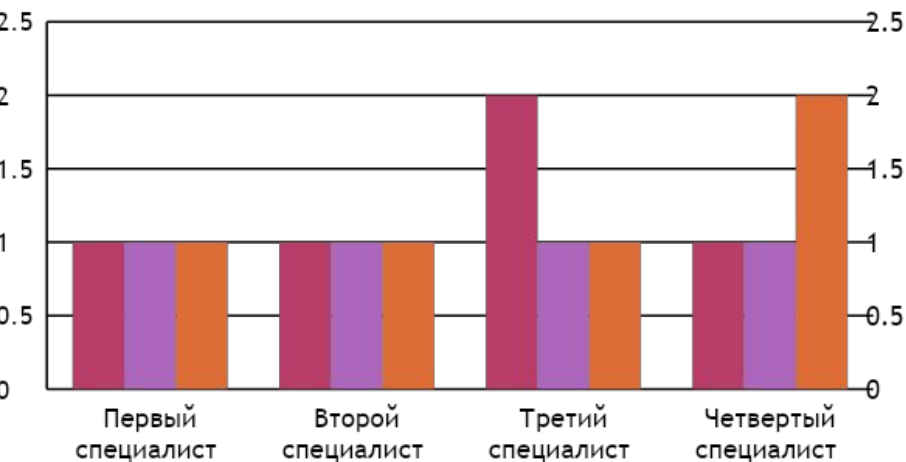
Правовая база – орган исполнительной власти Ямало-ненецкого автономного округа

Организационная структура - линейно-функциональная

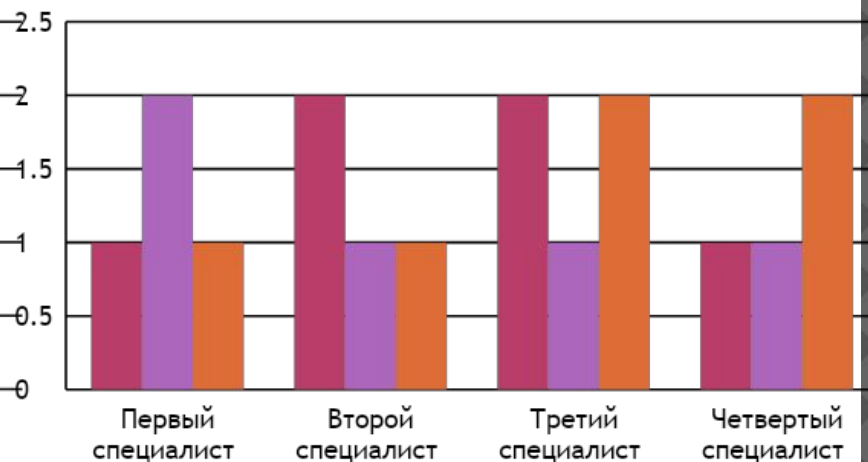
Состав основных структурных подразделений департамента

- Управление государственной собственности ЯНАО
- Управление приватизации и разграничения государственной и муниципальной собственности
- Управление государственного реестра и регистрации прав ЯНАО на объекты недвижимого имущества
- Управление земельных отношений
- Финансово-аналитическое управление
- Отдел нормативно-правового обеспечения
- Отдел документационного обеспечения, контроля и защиты информации
- Сектор государственной гражданской службы и кадров, профилактики коррупционных и иных правонарушений

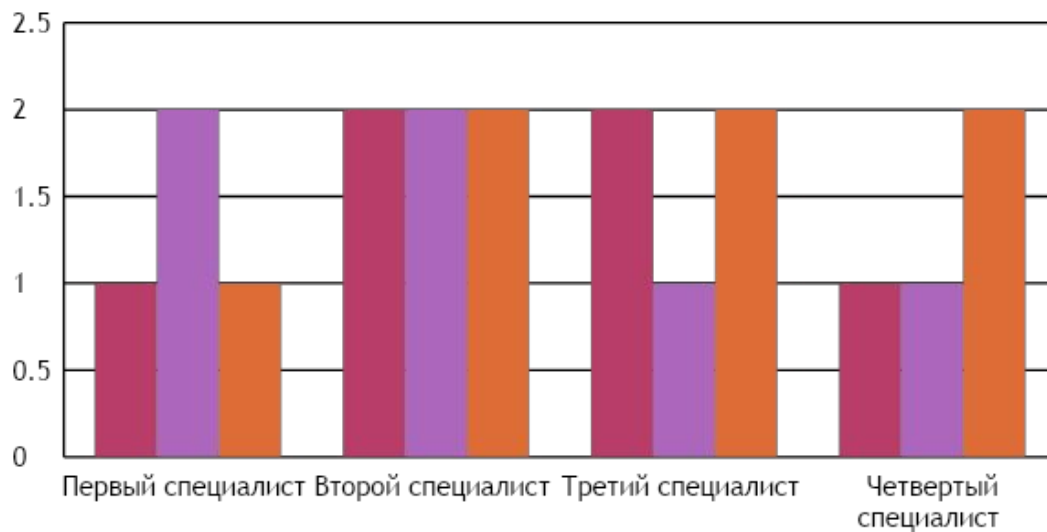
ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ГОССЛУЖАЩЕГО



Оценка прикладных профессиональных компетенций

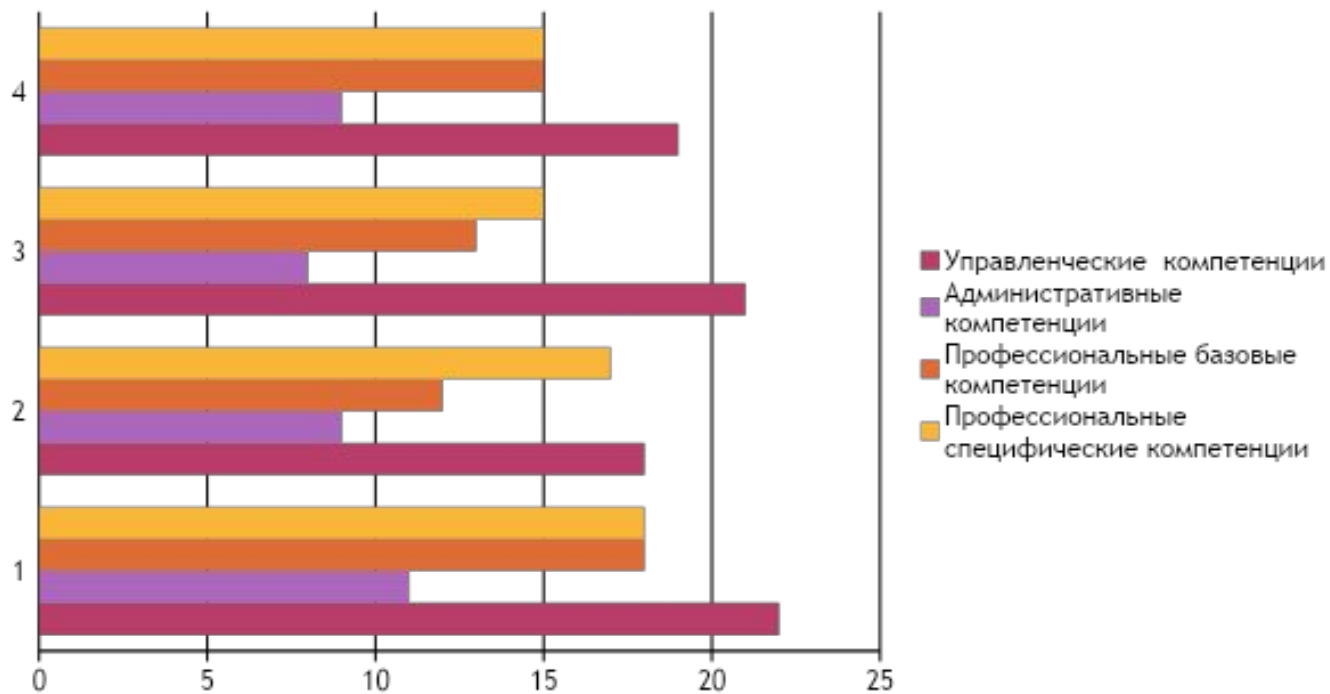


Оценка общих профессиональных компетенций



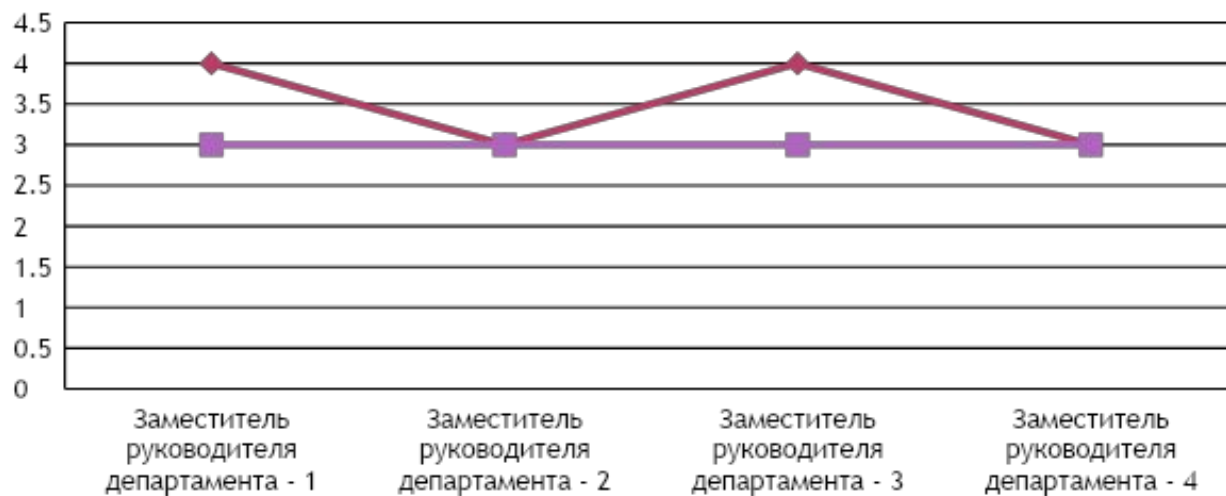
Оценка управленческих профессиональных компетенций

МОДЕЛЬ КОМПЕТЕНЦИЙ ГОССЛУЖАЩИХ

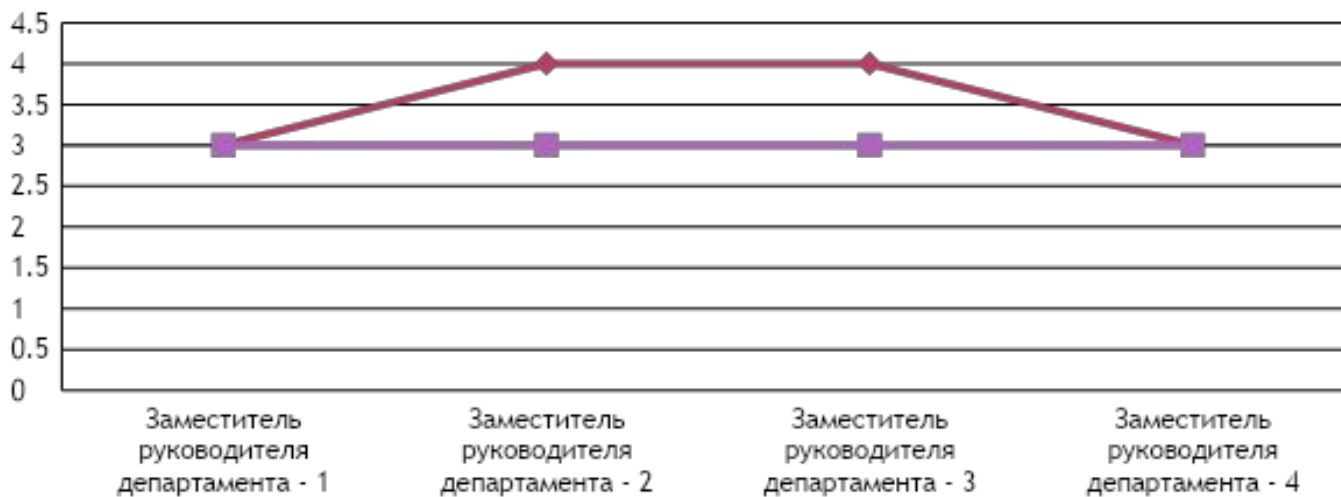


Результаты сформированности профессиональных компетенций у государственных служащих, по должности «заместитель руководителя департамента»

ЗОНЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

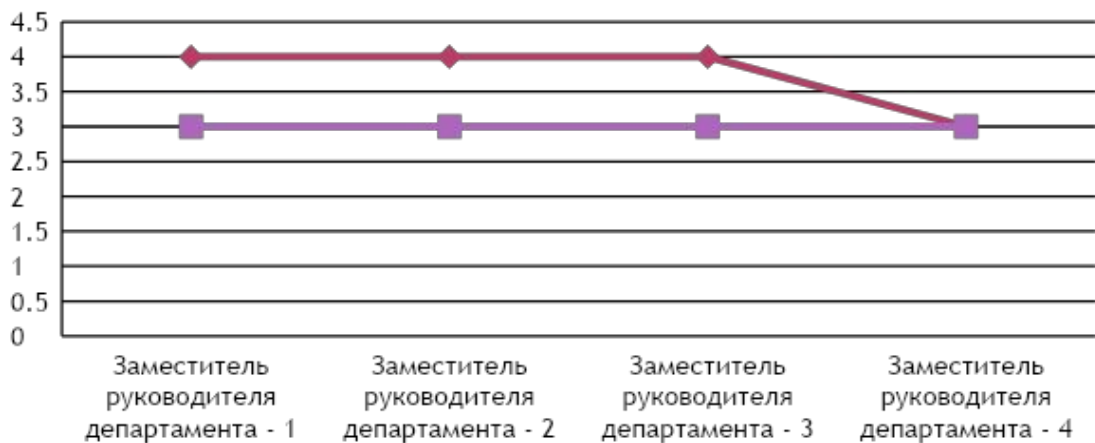


Зона профессиональной компетенции – ориентация на результат

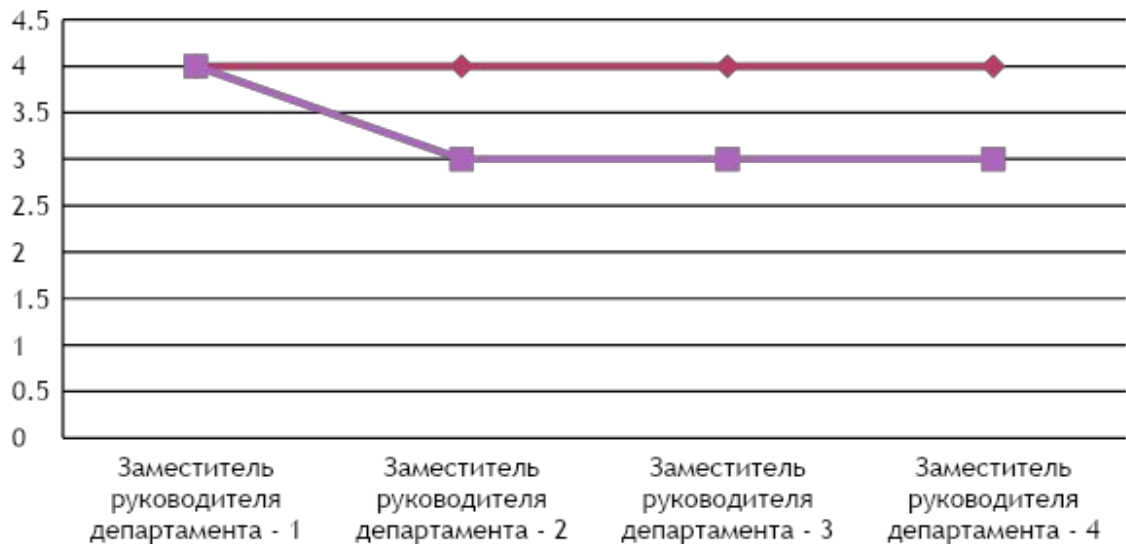


Зона профессиональной компетенции – нормативность

ЗОНЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ



Зона профессиональной компетенции – государственность мировоззрения



Зона профессиональной компетенции – знание законодательства в предметной области

ПУТИ ОПТИМИЗАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ В ДЕПАРТАМЕНТЕ ИМУЩЕСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ

Мониторинг государственной службы

Цель мониторинга - получение достоверной информации, которая важна для принятия управленческих решений

Основные направления – мониторинг субъекта и объекта государственной службы

Критерии оценки:

- соответствие государственной деятельности компетенции административного самоуправления на региональном уровне
- очередность принятия управленческих решений в достижении обязательных и факультативных задач

**ЦЕЛЕВЫЕ ИНДИКАТОРЫ И ПОКАЗАТЕЛИ ПРОЕКТА ПРОГРАММЫ
«РЕФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ
СЛУЖБЫ ДЕПАРТАМЕНТА ИМУЩЕСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ (2018–2021
ГОДЫ)»**

Показатель	Значение показателя в конце первого этапа реализации проекта программы (2018)	Значение показателя в конце второго этапа реализации Программы (2021)
Индекс доверия граждан к государственным служащим	Не менее 110 %	Не менее 130 %
Количественный показатель должностей государственной службы	Не менее 70 %	100 %
Доля государственных служащих, должностные регламенты относительно показателей результативности	Не менее 70 %	100 %
Доля вакантных должностей государственной службы, в системе замещения из кадрового резерва	Не менее 120 %	Не менее 150 %
Доля вакантных должностей государственной службы, в рамках замещения на конкурсной основе	Не менее 110 %	Не менее 130 %
Доля специалистов в возрасте до 30 лет, по стажу государственной службы более 3 лет	Не менее 150 %	Не менее 200 %
Доля граждан, которые поступили на государственную службу на основе договора на обучение	Не менее 120 %	Не менее 140%
Количественный состав инновационных образовательных программ в области государственной службы	Не менее 112 %	Не менее 125 %
Количественный состав государственных служащих, которые принимают активное участие в инновационных программах профессиональной подготовки	Не менее 200 %	Не менее 300 %
Количественный состав государственных служащих, которые прошли обучение на профессиональную переподготовку, стажировку.	Не менее 150 %	Не менее 200 %
Количественный состав государственных служащих, которые уволились с государственной службы	Не более 85 %	Не более 70 %

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ