

# ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

**Киселева Софья Сергеевна**

**Тема ВКР: Повышение эффективности управления  
персоналом государственных учреждений**

Направление подготовки 38.04.04 - Государственное и  
муниципальное управление

Профиль «Менеджмент в системе государственной гражданской  
службы»

Руководитель ВКР:

кандидат экономических наук, доцент

**Ровенских Валентина Анатольевна**

# Актуальность темы исследования

Кадровые ресурсы – важнейший стратегический актив организации.

Эффективность функционирования системы управления персоналом напрямую влияет на достижение целей организацией.

Мобилизация потенциала кадровых ресурсов организации зависит от качества реализации процессов, направленных на совершенствование системы управления персоналом.

Только эффективное функционирование государственных органов и учреждений может обеспечить создание условий для повышения уровня и качества жизни всего населения государства.

Сферы деятельности государственных учреждений являются социально значимыми: наука, культура, образование, социальная защита, здравоохранение, занятость населения.

# Цель и задачи ВКР

<b>Цель ВКР</b>	Формирование предложений и мероприятий по повышению эффективности системы управления персоналом государственных учреждений, в том числе в отношении администрации городского округа Мытищи
<b>Задачи исследования:</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Рассмотреть основные подходы к управлению персоналом организации, а также проанализировать цели, задачи и принципы управления персоналом;</li><li>2. Выявить основные проблемы управления персоналом на российских предприятиях и представить общую характеристику статуса государственных учреждений;</li><li>3. Проанализировать основные направления кадровой работы государственных учреждений и представить их характеристику;</li><li>4. Дать оценку эффективности деятельности муниципалитета на примере администрации городского округа Мытищи и сформулировать основные предложения по улучшению работы персонала;</li><li>5. Привести обоснование предложенных мероприятий на основе расчета их социально-экономической эффективности.</li></ol>
<b>Объект исследования</b>	Система органов управления персоналом государственных учреждений.
<b>Предмет исследования</b>	Формы и способы повышения эффективности системы управления персоналом в государственных учреждениях на примере администрации городского округа Мытищи

# Статус государственных учреждений



Учреждением является некоммерческая организация, которая создается собственником в целях осуществления управленческих, социально-культурных либо других функций



Учреждение приобретает право оперативного управления на специализированное имущество, которое закреплено за ним собственником



В организационно-правовой форме учреждений работают вузы и школы, поликлиники и больницы, музеи и библиотеки



Государственное или муниципальное учреждение может быть автономным, бюджетным или казенным. От вида учреждения в том числе зависит **порядок финансового обеспечения** его деятельности, а также соответствующие **особенности кадровой политики**.

## Направления кадровой политики в государственном и муниципальном управлении

технологии  
оценки  
персонала

система  
обучения и  
профессионал  
ьного развития

формирование  
кадрового  
резерва

аттестация

создание  
организационн  
ой культуры

оценка  
эффективности  
кадровой  
работы

Для работника государственного учреждения и государственного служащего необходима постоянная переподготовка и адаптация к изменяющемуся законодательству, поэтому **направление обучения является одним из важнейших элементов.**

Представители государственной и муниципальной службы обладают качественным стартовым набором знаний и умений.

# Предложения по улучшению работы персонала



внедрение и улучшение модели эффективного контракта



поддержание квалификации работников в соответствии с профессиональными стандартами



формирование кадрового резерва

# Обоснование затрат и расчет социально-экономической эффективности предложений

- Внедрение эффективного контракта осуществляется в силу требований законодательства, обеспечивается **посредством существующей в учреждении кадровой службы**. На ранних этапах введения модели эффективного контракта требовались дополнительные затраты на переподготовку кадровых работников.
- Прием работников, чья квалификация соответствует установленным в профессиональных стандартах требованиям, **входит в обязанности** кадровых работников и **не требует** дополнительных расходов.
- Затраты необходимы **для повышения квалификации и переподготовки уже действующих** сотрудников учреждения.
- Формирование кадрового резерва **требует** дополнительных расходов.

# Бюджет расходов на обучение персонала по программе «Организация работы юридической службы»

Программа обучения	Число обучающихся	Срок обучения	Затраты	Ответственный исполнитель
Организация работы юридической службы	15 [40]	96 академических часов	52 тыс. руб. * 15 = 780 тыс. руб.	Королькова Анатольевна (заместитель начальника управления) Лариса (заместитель Правового)

# Бюджет расходов на обучение персонала по программе «Коммуникативно-организационное обеспечение профессиональной деятельности государственных служащих»

Программа обучения	Число обучающихся	Срок обучения	Затраты	Ответственный исполнитель
Коммуникативно-организационное обеспечение профессиональной деятельности государственных служащих	100	40 академически часов	21 тыс. руб. * 100 = 2100 тыс. руб.	Манукова Ирина Юрьевна (заместитель начальника Управления по работе с муниципальными организациями, охране труда, прохождению муниципальной службы, кадровой политики и наград)

# Статьи затрат на поддержание деятельности кадрового резерва и их определение

Наименование статьи затрат	Определение суммы затрат
Затраты на организацию формирования кадрового резерва	Не требует дополнительных затрат, поскольку проводится работниками кадровой службы в силу наличия прямых должностных обязанностей
Ежегодная аттестация	Не требует дополнительных затрат, поскольку проводится работниками кадровой службы в силу наличия прямых должностных обязанностей
Обучение членов кадрового резерва (4 тренинга в год)	В соответствии со стоимостью конкретной образовательной программы
Администрирование кадрового резерва	Не требует дополнительных затрат, поскольку проводится работниками кадровой службы в силу наличия прямых должностных обязанностей

# Бюджет расходов на обучение персонала по программе «Актуальные вопросы государственного и муниципального управления»

Программа обучения	Число обучающихся	Срок обучения	Затраты	Ответственный исполнитель
Актуальные вопросы государственного и муниципального управления	50	40 академических часов	21 тыс. руб. * 50 = 1050 тыс. руб.	Манукова Ирина Юрьевна (заместитель начальника Управления по работе с муниципальными организациями, охране труда, прохождению муниципальной службы, кадровой политики и наград)

# Заключение – I

- В настоящее время сделан акцент на человеческом факторе (гуманистический подход) и наблюдается некоторое снижение внимания к развитию и совершенствованию технологического процесса, внедрению прогрессивных технологий.
- Управление персоналом – одно из важнейших направлений в деятельности организации и основной критерий успеха.
- Грамотно выстроенное управление персоналом формирует благоприятную среду для реализации трудового потенциала, развития способностей, морально-психологического удовлетворения сотрудников от своей трудовой деятельности.

# Заключение – II

- **Кадровое планирование** оказывает существенное влияние на эффективность работы администрации города Мытищи.
- Некоторые методы управления персоналом **не имеют существенного значения** для организационной эффективности города Мытищи, другие методы **не считаются значимыми** должностными лицами городской администрации.
- Администрации города Мытищи рекомендуется **пересмотреть и улучшить эти методы** в целях повышения уровня организационной эффективности.

# Выводы по ключевым предложениям по улучшению работы персонала

1. Внедрение и улучшение модели **эффективного контракта**;
  2. **Поддержание квалификации** работников в соответствии с профессиональными стандартами;
  3. **Формирование кадрового резерва.**
- Эффективность указанных мероприятий заключается в формировании договорных отношений с работниками администрации городского округа Мытищи, обучению и переподготовке работников Правового управления, кадрового резерва, поддержании квалификации членов кадрового резерва, соответствии работников квалификации.
  - Особенность приведенных мероприятий заключается в том, что большая часть затрат будет осуществляться **в пределах заработной платы** работников кадровой службы.
  - **NB:** результаты расходов на обучение не могут быть прямо экстраполированы на какие-либо измеримые показатели.

# Сведения о научных публикациях по теме ВКР:

1. Киселева С.С., Ровенских В.А. Особенности системы управления персоналом в государственных учреждениях // Общество, экономика и право: вызовы современности и тенденции развития: электронный сборник статей по материалам III Международной научно-практической конференции, проведенной 23 декабря 2021 г. – Волгоград: Изд-во «Сфера», 2021. – 637с. С. 387-391.
2. Киселева С.С., Ровенских В.А. Актуальные направления совершенствования управления персоналом в государственном секторе // Молодежь и научно-технический прогресс: Сборник докладов XV международной научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых. В 2 т. Т. 2. / Сост.: Е. Н. Иванцова, В. М. Уваров [и др.]. – Губкин; Старый Оскол: ООО «Ассистент плюс», 2022. – 603 с., С. 90-93.

# Спасибо за внимание!

Электронный адрес:

Телефон: по желанию

## К сведению

- Для расширения информационного поля доклада можно дополнительно к слайдам подготовить раздаточный материал
- Число копий – по числу членов комиссии (5 чел.)