

«Управленческая культура муниципальных служащих:
современное состояние и пути развития
(на примере Администрации городского округа
г. Сибай)»

Руководитель: И.Ш. Рысаев

Студент: Е.В. Мельникова

Объект исследования: Администрация городского округа
г. Сибай.

Предмет исследования: пути развития управленческой
культуры муниципальных служащих администрации ГО г.
Сибай.

Цель исследования – анализ управленческой культуры
муниципальных служащих в администрации ГО г. Сибай и
разработка предложений по ее развитию и
совершенствованию.

Задачи исследования:

- обобщить научную и методическую литературу по проблеме исследования и рассмотреть понятие «управленческая культура», методы ее анализа;
- изучить нормативно-правовые требования к формированию управленческой культуры муниципальных служащих;
- рассмотреть профессиональный стандарт и квалификационные требования в части муниципальной службы;
- дать общую характеристику Администрации городского округа г. Сибай;
- проанализировать управленческую культуру муниципальных служащих Администрации городского округа г. Сибай;
- разработать пути развития управленческой культуры муниципальных служащих.

Рисунок 1 – Возрастной состав муниципальных служащих Администрации ГО г. Сибай

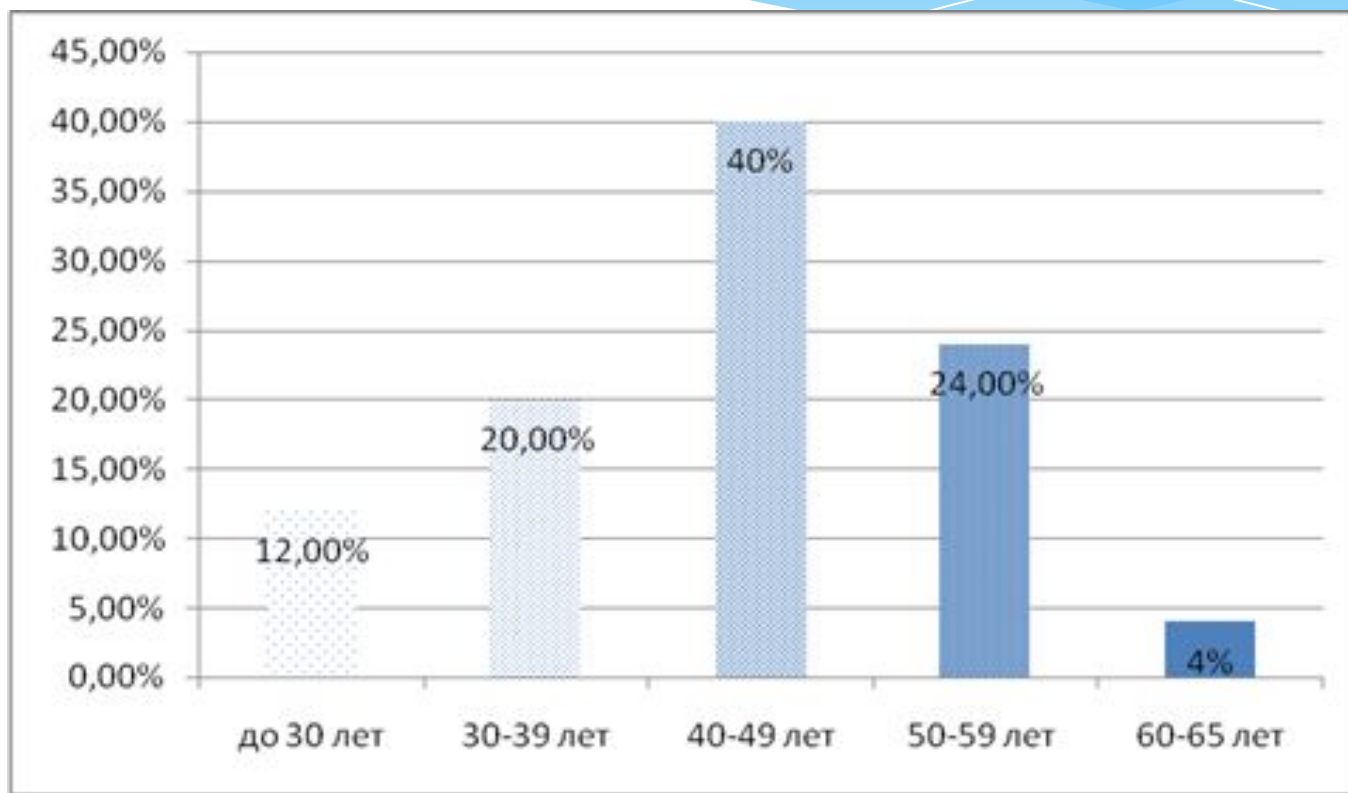


Рисунок 2 – Уровень образования муниципальных служащих



Рисунок 3 – Распределение служащих по специальностям высшего и профессионального образования

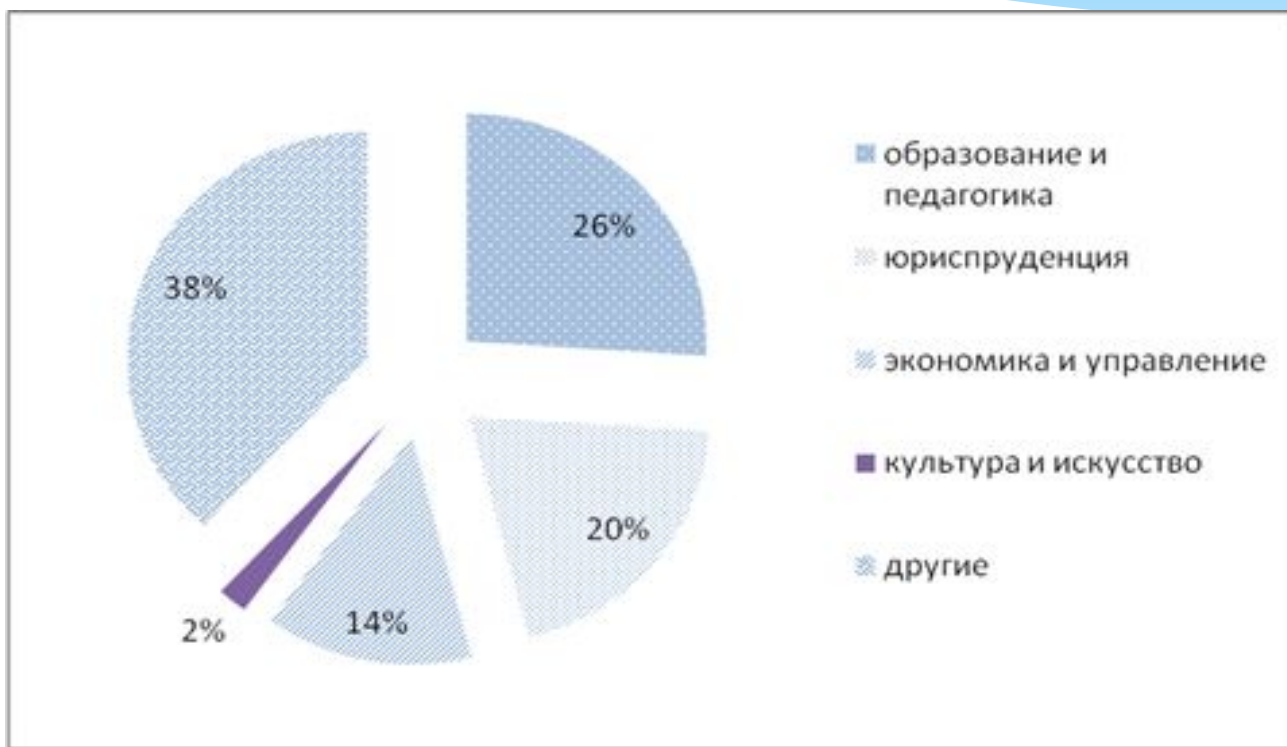


Рисунок 4 – Результаты аттестации муниципальных служащих за 2014 - 2016 гг.

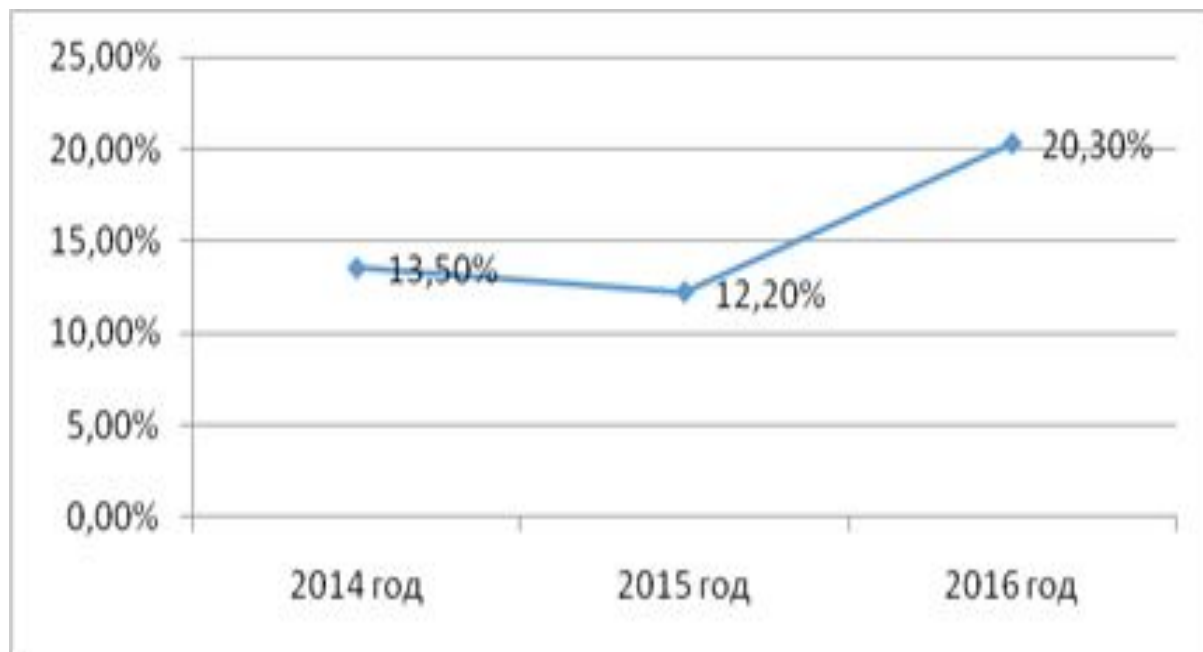
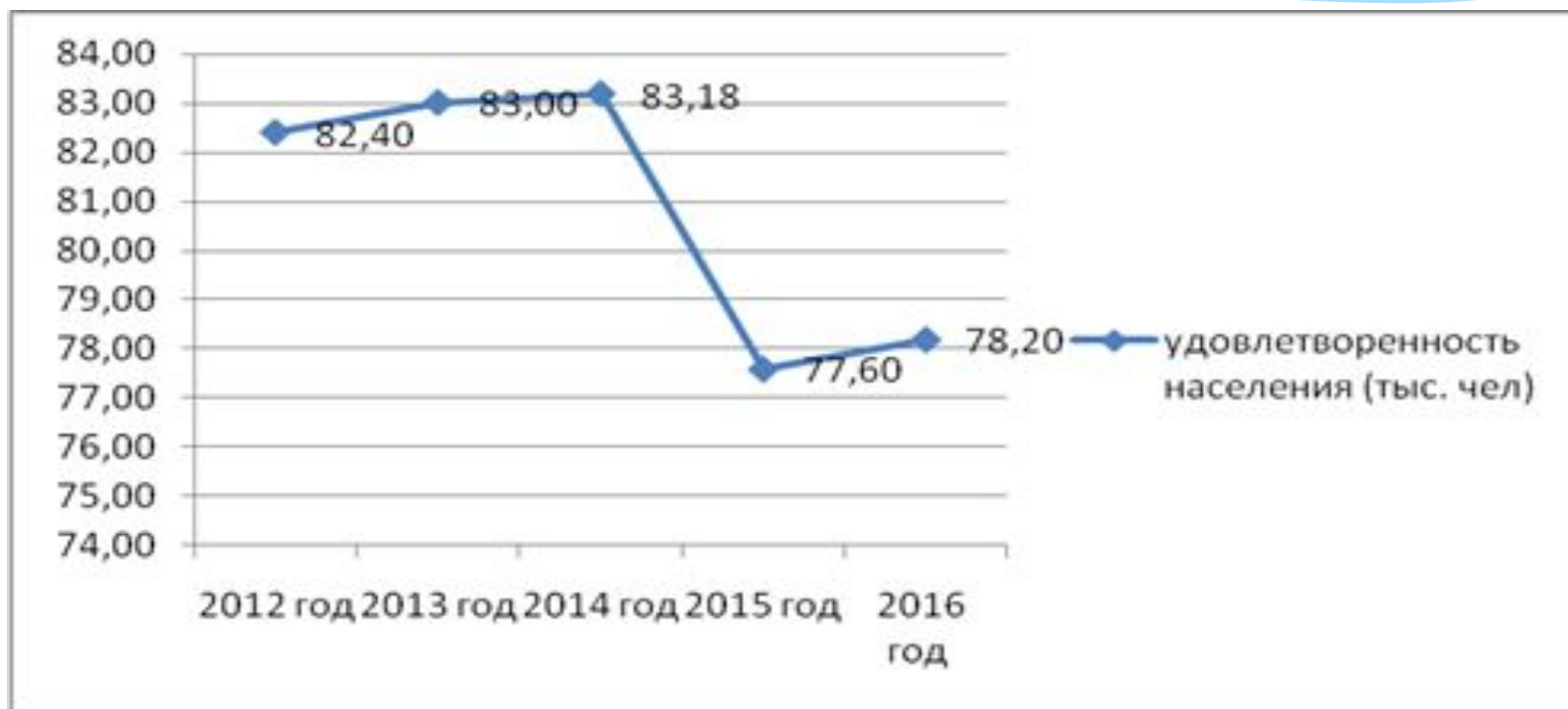


Рисунок 5 – Результаты социологического опроса
об удовлетворенности населения деятельностью
муниципальных служащих в 2012- 2016 гг.



Выявленные проблемы	Пути решения
При высоком уровне образования отсутствие специалистов по специальности «Государственное и муниципальное управление».	Отработка механизмов подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров. Сотрудничество с БАГСУ. Разработка и внедрение методики подбора кадров и формирования кадрового резерва на основе современных технологий.
Значительный состав муниципальных служащих предпенсионного возраста – «старение» состава муниципальных служащих.	Повышение престижа и привлекательности муниципальной службы. Разработка и внедрение системы мер по формированию позитивного общественного мнения о муниципальной службе.
Формирование управленческой культуры не ставится в отдельную задачу	Разработка нормативно – правовой базы по вопросам развития муниципальной службы. Внедрение современных технологий методов обучения и кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности.
Слабая личная мотивация по повышению квалификации и переподготовки	Использование широкого спектра методов оценки профессиональных и личностных качеств муниципальных служащих. Организация конкурсов и мероприятий по развитию профессиональной компетенции с приглашением передовых муниципальных служащих других городских округов, предоставление возможности карьерного роста. Стимулирование социально – психологическое, материальное.
Снижение уровня удовлетворенности населения деятельностью муниципальных	Разработать систему и критерии мониторинга уровня удовлетворенности населения деятельностью муниципальных служащих. Разработать систему обратной связи с населением для повышения качества и



Спасибо за внимание!

Готова ответить на Ваши вопросы!