



Выпускная квалификационная работа

Повышение эффективности организации
и прохождения государственной гражданской
службы в Республике Башкортостан
(на примере Министерства молодежной
политики и спорта Республики Башкортостан)

Руководитель

Рысаев И.Ш.

Студент

Митяева А.С.

Цель и задачи работы

Цель исследования – изучение, анализ и разработка предложений по совершенствованию процесса организации и прохождения государственной гражданской службы.

задачи:

- изучение понятий «государственная гражданская служба», «организация государственной гражданской службы»;
- изучение нормативно-правовых основ организации и прохождения государственной гражданской службы;
- рассмотрение основных этапов прохождения государственной гражданской службы;
- анализ организации и прохождения государственной гражданской службы в Министерстве молодежной политики и спорта Республики Башкортостан;
- разработка предложений по совершенствованию организации и прохождения государственной гражданской службы в Министерстве молодежной политики и спорта Республики Башкортостан.

Основные направления повышения эффективности организации и прохождения государственной гражданской службы

Причины	Проблемы	Последствия проблем	Пути решения
Нет требований в законодательстве, нет потребности у самого органа, т.к. используются устоявшиеся методы работы с персоналом, нет потребности внедрения инноваций	1 Отсутствует собственная официально принятая кадровая стратегия министерства	Нет системной работы с кадрами, выполняются отдельные функции	Разработка кадровой стратегии министерства, исходя из приоритетных направлений деятельности Министерства, утвержденных Постановлением Правительства РБ в декабре 2014 г. и др. программными документами

Основные направления повышения эффективности организации и прохождения государственной гражданской службы

Причины	Проблемы	Последствия проблем	Пути решения
<p>Недостаточный штат кадровой службы, недостаточный уровень управленческой компетентности</p>	<p>2 Служба юридической и кадровой работы Министерства слабо ориентирована на осуществление функций по подбору, оценке и развитию персонала. Основная задача этой службы сводится к оформлению стандартных процедур, вместо работы с информацией и организации конкурентных процедур для приема</p>	<p>Снижение производительности, результативности и эффективности деятельности государственных служащих</p>	<p>Внедрение современных принципов организации государственной службы. Формирование новой системы квалификационных требований к должностям государственной службы. Повышение качества отбора на замещение должностей государственной службы. Внедрение комплексной оценки государственных служащих.</p>

Основные направления повышения эффективности организации и прохождения государственной гражданской службы

Причины	Проблемы	Последствия проблем	Пути решения
<p>В обществе не созрел запрос к изменению методов и стиля работы государственных органов</p>	<p>Недостаточная мотивация руководителей Министерства к внедрению новых технологий управления персоналом в связи со сосредоточением на вопросах непосредственной компетенции</p>	<p>снижает эффективность решения задач государственного органа и исполнения его функций.</p>	<p>Внедрение новых технологий управления персоналом (информационно-коммуникационных, компетентностного подхода при оценке деятельности служащих, непрерывного обучения и развития служащих и др.)</p>

Основные направления повышения эффективности организации и прохождения государственной гражданской службы

Причины	Проблемы	Последствия проблем	Пути решения
Механизмы оценки деятельности государственных служащих не установлены в федеральном и республиканском законодательстве	4Неразвитость механизмов объективной оценки государственных служащих, присутствие субъективизма	препятствует внедрению системы эффективных контрактов и вознаграждения по результатам деятельности, а также не позволяет обеспечить продвижение наиболее подготовленных, результативных сотрудников, делая выбор перспективных и кандидатов на замещение вакантных должностей неоправданно узким и субъективным	Разработка новых инструментов оценки деятельности служащих, объективных, четких, связанных в большей мере с результатом деятельности, а не процессом

Основные направления повышения эффективности организации и прохождения государственной гражданской службы

Причины	Проблемы	Последствия проблем	Пути решения
<p>Неготовность вузов к внедрению инновационных информационных технологий в систему образования (в т.ч. внедрение дистанционных технологий, электронного обучения и пр.).</p> <p>Низкий запрос и от самих государственных органов в такого рода программах дополнительного профессионального</p>	<p>5Сложившаяся система дополнительного профессионального образования не в полном объеме отвечает потребностям в непрерывном профессиональном развитии государственных служащих в условиях стремительного обновления внешних и внутренних факторов, требующих новых знаний, умений и навыков, в том числе в части инновационных информационных технологий в государственном управлении.</p>	<p>Зачастую обучение носит формальный характер и не дает государственным служащим новых компетенций - приращения знаний и развития навыков</p>	<p>Использование новых форм и методов обучения гражданских служащих, в т.ч. дистанционн ых</p>

Основные направления повышения эффективности организации и прохождения государственной гражданской службы

Причины	Проблемы	Последствия проблем	Пути решения
<p>Низкий уровень жизни большей части населения страны не способствует увеличению зарплат государственных служащих, даже, наоборот, в 2014-2015 годах в условиях санкционного режима приостановили ежегодную индексацию зарплат государственных служащих</p>	<p>б Большое негативное влияние на эффективность государственной службы оказывает низкий уровень обеспечения установленных государственных гарантий, а также неадекватная современным потребностям система оплаты труда государственных служащих</p>	<p>Снижение мотивации государственных служащих</p>	<p>по возможности увеличение заработной платы, увязывание её с результатами деятельности</p>

Основные направления повышения эффективности организации и прохождения государственной гражданской службы

Причины	Проблемы	Последствия проблем	Пути решения
Снижение престижа государственной службы в обществе, низкая заработная плата, небольшие карьерные возможности	7 Возрастающий недостаток квалифицированных кадров, способных долговременно и эффективно осуществлять служебную деятельность. Особенно ощутима нехватка молодых специалистов, ориентированных на многолетнее прохождение государственной службы.	Краткосрочные карьерные устремления порождают нестабильность системы исполнения государственных полномочий и коррупцию.	Повышение престижа государственной службы в обществе, активное использование кадрового резерва, обучения служащих с целью повышения уровня профессионализма

Благодарю за внимание!