



РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

на тему:

**ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОТБОРА И
ПРИЕМА НА МУНИЦИПАЛЬНУЮ СЛУЖБУ (НА
ПРИМЕРЕ АДМИНИСТРАЦИИ
МОТОВИЛИХИНСКОГО РАЙОНА Г. ПЕРМИ)**

Пермский
филиал

Автор работы:
студент группы ГМУ-044
заочной формы обучения
Симакова Елена Владимировна

Руководитель работы:
кандидат психологических наук, доцент
Евтух Татьяна Викторовна

Пермь
2021

Цель работы – проанализировать систему профессионального отбора и приема, рассмотреть пути повышения эффективности отбора и приема на муниципальную службу в администрации Мотовилихинского района г. Перми.

Объект исследования – система профессионального отбора и приема на муниципальную службу в администрации Мотовилихинского района г. Перми.

Предмет исследования – состояние системы профессионального отбора и приема, пути повышения эффективности отбора и приема на муниципальную службу в администрации Мотовилихинского района г. Перми.

Для достижения поставленной цели выпускной квалификационной работы следует решить следующие задачи:

1. Рассмотреть теоретические и правовые аспекты профессионального отбора и приема на муниципальную службу.

2. Провести анализ системы отбора и приема муниципальных служащих в администрации Мотовилихинского района г. Перми.

3. Представить мероприятия по совершенствованию системы профессионального отбора и приема муниципальных служащих в администрации Мотовилихинского района г. Перми.

Нормативно-правовая база муниципальной службы:

- Конституция РФ от 12.12.1993 г. (с изм. от 21.07.2014 г.);
- Федеральный закон от 02.03.2007 N 25-ФЗ (ред. от 30.06.2016) «О муниципальной службе в Российской Федерации»
- Федеральный закон от 06.10.2003 №131 «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»
- Федеральный закон от 25.12.2008 N 273-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «О противодействии коррупции»
- Закон Пермского края от 04 мая 2008 года (ред. от 01.12.2015) N 228-ПК «О муниципальной службе в Пермском крае»
- Закон Пермского края от 1 июля 2009 года N 465-ПК «О реестре должностей муниципальной службы в Пермском крае»
- Закон Пермского края от 01.07.2009 №465-ПК «О реестре должностей муниципальной службы в Пермском крае»
- Решение Пермской городской Думы от 27.05.2008 №156 «Об утверждении Положения о муниципальной службе в городе Перми»

- Решение Пермской городской Думы от 22.09.2009 №231 «Об утверждении перечня должностей муниципальной службы города Перми»
- Решение Пермской городской Думы от 25.03.2008 №92 «Об утверждении Положения о порядке проведения конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы в городе Перми»
- Постановление администрации города Перми от 16.10.2009 №696 «О квалификационных требованиях к должностям муниципальной службы в администрации города Перми»
- Постановлением администрации города Перми от 14.03.2012 № 24-П «О порядке формирования и работы с кадровым резервом в администрации города Перми»
- Постановление администрации города Перми от 29 июня 2016 года № 450 «Об утверждении положения о кадровом резерве для замещения вакантных должностей муниципальной службы в Администрации города Перми»

Муниципальная служба - профессиональная деятельность граждан, которая осуществляется на постоянной основе на должностях муниципальной службы, замещаемых путем заключения трудового договора (контракта).

Профессиональный отбор — это процесс исследования личности кандидата и принятия решения о соответствии его знаний, умений, навыков, профессионально важных качеств и здоровья конкретной деятельности. При отборе определяется соответствие возможностей и взглядов кандидатов условиям и особенностям работы на конкретной должности. Результатом профессионального отбора должен стать выбор наиболее пригодного работника .

Конкурс на замещение должности - это специальная процедура определения из числа кандидатов наиболее соответствующего требованиям должности. Под конкурсом в системе муниципальной службы понимается особая процедура отбора кадров на вакантные муниципальные должности в соответствии с решением конкурсной комиссии.

Кадровый резерв - список лиц (муниципальных служащих и лиц, претендующих на замещение должностей муниципальной службы), соответствующих квалификационным требованиям, предъявляемым к должностям муниципальной службы, профессионально подготовленных к эффективному исполнению должностных обязанностей на муниципальной службе, сочетающих компетентность, ответственность, инициативность и профессиональный подход к исполнению служебных обязанностей.

Проблемы профессионального отбора и приема муниципальных служащих.

- Недостаточно используются механизмы назначения на вакантные должности из кадрового резерва и привлечения молодых специалистов;
- Проведение конкурса на замещение должностей муниципальной службы не является обязательным;
- При собеседовании не используются современные технологии интервью;
- Некомпетентность самих работников, которые занимаются вопросами отбора и приема кадров.

ПРОБЛЕМА: Недостаточно используются механизмы назначения на вакантные должности из кадрового резерва и привлечения молодых специалистов.

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ЕЕ РЕШЕНИЮ:

- Необходим отбор кандидатов из кадрового резерва не только по их профессиональным, но и по психологическим качествам.
- Определение степени соответствия кандидата новой должности.
- Выработка дополнительных рекомендаций для кандидатов резерва.
- Для привлечения молодых специалистов предлагается заключение договоров с учебными заведениями и обучающимися.

ПРОБЛЕМА : Проведение конкурса на замещение должностей муниципальной службы не является обязательным.

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ЕЕ РЕШЕНИЮ:

- Необходимо на законодательном уровне закрепить обязательное проведение конкурса для замещения должностей на муниципальную службу, для обеспечения наиболее подготовленными кадрами.
- Конкурс должен проводиться на все должности муниципальной службы, тем самым будет достигнута открытость и прозрачность работы муниципальной службы.

ПРОБЛЕМА: При собеседовании не используются современные технологии интервью.

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ЕЕ РЕШЕНИЮ:

- Разработать вопросы структурированного интервью.
Структура такого интервью может включать следующие разделы:
 - управленческие навыки и опыт;
 - опыт работы в проектах, их результаты;
 - мотивация;
 - цели и ожидаемые перспективы.

ПРОБЛЕМА: Некомпетентность самих работников, которые занимаются вопросами отбора и приема кадров.

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ЕЕ РЕШЕНИЮ:

- Необходимо проводить обучение работников методам качественного отбора.
- Внедрить в систему дополнительного профессионального образования муниципальных служащих современные образовательные и информационные технологии.



РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Спасибо за
внимание**