

РЕФЕРАТ

Тема выпускной квалификационной работы: «Совершенствование кадровой работы в государственных учреждениях (на материалах Государственного казенного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения» Надтеречного района Чеченской Республики)»

Ф.И.О. автора: Галтакова Хава Ильясовна

Научный руководитель: доцент, к.экон. наук – Касаева Т.В.

Сведения об организации заказчике: Государственное казенное учреждение «Комплексный центр социального обслуживания населения» Надтеречного района Чеченской Республики)».

Актуальность темы исследования. Кадровая работа – это комплекс организационных, содержательных мер и последовательных шагов, направленных на эффективное использование способностей и профессиональных навыков каждого отдельного работника в реализации конечных целей организации. Располагая заинтересованными в работе кадрами, компания способна вести конкурентную борьбу. Обязанности и структура отдела кадров может быть различной в зависимости от вида деятельности организации.

Кадровая работа в государственном учреждении осуществляется в процессе выполнения определенных целенаправленных действий и предполагает: определение целей и основных направлений кадровой работы; определение средств, форм и методов осуществления поставленных целей; организацию работы по выполнению принятых решений; координацию и контроль выполнения намеченных мероприятий; постоянное совершенствование системы работы с персоналом.

Трудности, присущие кадровой работе в государственных учреждениях, усугубляются размытыми границами профессиональной компетенции, отсутствием достаточного количества технологий решения профессиональных задач, неопределенностью критериев оценки, что приводит к тому, что одни работники оказываются чрезмерно

перегруженными, а другие – недогружены. Именно поэтому современная концепция управления государственным учреждением предполагает выделение из большого числа функциональных сфер управленческой деятельности той, которая связана с управлением кадровой составляющей.

Целью выпускной квалификационной работы является определение направлений повышения эффективности кадровой работы в государственном учреждении, выявление возникающих теоретических и практических проблем данного вида деятельности, а также выработка предложений по их решению. Для выполнения поставленной цели, при подготовке выпускной квалификационной работе необходимо решение следующих **задач**:

- рассмотреть сущность кадровой работы в государственных учреждениях;
- изучить основные критерии и методы оценки эффективности кадровой работы;
- исследовать методы оценки эффективности кадровой работы в государственных учреждениях;
- провести оценку эффективности кадровой работы Государственного казенного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения» Надтеречного района Чеченской Республики;
- определить основные направления совершенствования кадровой работы в государственных учреждениях.

Объектом исследования является совокупность общественных отношений, складывающихся в процессе организации кадровой работы в государственных учреждениях, а также критерии и методы определения ее эффективности.

Предмет исследования составляет современный механизм организации кадровой работы в государственных учреждениях, основные проблемы и перспективы повышения эффективности на материалах Государственного казенного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения» Надтеречного района Чеченской Республики.

Кадровая работа в государственных учреждениях – это деятельность органов управления, кадровых служб и должностных лиц, направленная на реализацию кадровой политики.

Генеральное направление кадровой работы – это совокупность принципов, методов, форм, организационного механизма по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, на создание квалифицированного и высокопроизводительного сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на постоянно изменяющиеся требования рынка с учетом стратегии развития организации.

Основными функциями кадровой работы являются:

- формирование кадрового состава для замещения должностей;
- организация подготовки проектов приказов учреждения, связанных с поступлением на гражданскую службу, ее прохождением, заключением служебного контракта или трудового договора, назначением на должность, освобождением от замещаемой должности, увольнением и выходом работника на пенсию за выслугу лет, и оформление соответствующих решений;
- ведение трудовых книжек работников;
- ведение личных дел работников;
- обеспечение деятельности комиссии по урегулированию конфликтов интересов;
- организация и обеспечение подбора кадров, в том числе в случае необходимости проведения конкурсов на замещение вакантных должностей, и включение работников в кадровый резерв;
- организация и обеспечение проведения аттестации работников;
- организация профессиональной переподготовки, повышения квалификации и стажировки работников;
- формирование кадрового резерва, организация работы с кадровым резервом и его эффективное использование;
- обеспечение должностного роста работников;

- организация проверки достоверности представляемых гражданином персональных данных и иных сведений при поступлении на работу;
- консультирование работников по правовым и кадровым вопросам

Государственное казенное учреждение «Комплексный центр социального обслуживания населения» Надтеречного района Чеченской Республики (далее – Центр) создан для оказания семьям и отдельным гражданам (далее – граждане), попавшим в трудную жизненную ситуацию, помощи в реализации законных прав и интересов, содействия в улучшении их социального и материального положения, а также психологического статуса.

Деятельность Государственного казенного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения» Надтеречного района Чеченской Республики осуществляется **по трем функциональным направлениям:**

- решение общих вопросов социальной поддержки граждан;
- социальная поддержка семьи, женщин и детей;
- социальная поддержка граждан пожилого возраста и инвалидов.

Эффективность кадровой работы в государственном учреждении определяется качеством работы всех трех уровней управления учреждения: высшего звена, деятельностью кадровых служб, а также работой с кадрами линейных руководителей. К этому перечню необходимо добавить индекс удовлетворенности работников сложившейся системой организации труда и социальных отношений.

В Государственном казенном учреждении «Комплексный центр социального обслуживания населения» Надтеречного района Чеченской Республики зарегистрировано 2690 человек, нуждающихся в социальной бытовой и медицинской помощи. Из них 951 такую помощь получают.

Расширить этот список не позволяют финансовые возможности.

Контингент, обслуживаемый центром, представлен инвалидами, одинокими, немощными стариками, а также работники центра оказывают

посильную помощь сиротам, полусиротам, остро нуждающимся многодетным семьям.

Кадровая работа Государственного казенного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения» Надтеречного района Чеченской Республики строится на принципах ценности человеческих ресурсов, соблюдения норм трудового законодательства, стабильности трудовых отношений, понимания ответственности кадровой службы за функционирование всей системы, необходимости привлекать к работе в центре социального обслуживания населения только лучший персонал, эффективно его использовать, способствовать его развитию и профессиональному росту.

Оценка эффективности кадровой работы Государственного казенного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения» Надтеречного района Чеченской Республики — это систематический и планомерно организованный процесс, направленный на соизмерение затрат и результатов, связанных с деятельностью кадровой службы, а также на соотнесение этих результатов с итогами деятельности государственного учреждения в целом. Кадровая служба в Государственном казенного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения» Надтеречного района Чеченской Республики представлена ведущим специалистом по кадрам и делопроизводству.

На сегодняшний день квалификационные требования к работникам Государственного казенного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения» Надтеречного района Чеченской Республики определены должностными инструкциями. Как показывает практика этого не всегда достаточно, поэтому на 2014-2017 годы Управлением кадровой политики Министерства труда, занятости и социального развития Чеченской Республики совместно с психологами районных центров, участвующих в эксперименте по психологическому обеспечению профессиональной деятельности сотрудников, запланирована разработка профессиограмм по

самым востребованным в социальной сфере специальностям с целью создания в дальнейшем банка профессиограмм для их практического использования в работе кадровых служб (отбор, профессиональная адаптация, аттестация и промежуточная оценка персонала, обучение, ротация, работа с резервом, планирование карьеры) . В отличие от должностной инструкции, которая определяет требования только к уровню образования и стажу работника, профессиограмма содержит более конкретные и четкие характеристики и качества, которыми должен обладать работник, вплоть до личностных, а также требования к профессиональным знаниям и навыкам.

Степень удовлетворенности работников трудом оценивается на основе опросов и анализа мнений сотрудников Государственного казенного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения» Надтеречного района Чеченской Республики. Такие мнения выявляются путем анкетирования или интервьюирования работников. Эффективность кадровой работы при анкетировании работников можно оценить на основании субъективных критериев:

- степени сотрудничества различных подразделений организации с ведущим специалистом по кадрам и делопроизводству Государственного казенного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения» Надтеречного района Чеченской Республики;
- готовности специалиста по кадрам и делопроизводству к сотрудничеству со всеми работниками Государственного казенного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения» Надтеречного района Чеченской Республики при решении кадровых проблем;
- доверительности взаимоотношений с работниками;
- быстроты, качества и эффективности выполнения обязанностей специалистом по кадрам и делопроизводству Государственного казенного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения» Надтеречного района Чеченской Республики;

– оценки качества информации и профессионализма консультаций, выдаваемых специалистом по кадрам и делопроизводству руководителю Государственного казенного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения» Надтеречного района Чеченской Республики.

Перестройка всей кадровой работы должна осуществляться в следующих направлениях:

– обеспечение комплексного решения задач качественного формирования и эффективного использования кадрового потенциала на основе управления всеми компонентами человеческого фактора: от трудовой подготовки и профориентации молодежи до заботы о ветеранах труда;

– широкое внедрение активных методов поиска и целенаправленной подготовки нужных для государственных учреждений и отрасли специалистов. Основной формой привлечения необходимых специалистов и квалифицированных кадров для государственных учреждений должны стать договоры с учебными заведениями. Актуальна опережающая подготовка специалистов для освоения новой техники и технологии в отраслях народного хозяйства, что требует от кадровых служб совершенствования планирования подготовки кадров;

– планомерная работа с руководящими кадрами, с резервом для выдвижения, которая должна строиться на таких организационных формах, как планирование деловой карьеры, подготовка кандидатов на выдвижение по индивидуальным планам, ротационные передвижения руководителей и специалистов, обучение на специальных курсах и стажировка на соответствующих должностях;

– активизация деятельности кадровых служб по стабилизации трудовых коллективов, повышению трудовой и социальной активности работников на основе совершенствования социально-культурных и нравственно-психологических стимулов;

– обеспечение социальных гарантий трудящихся в области занятости, что требует от работников по кадрам соблюдения порядка трудоустройства и

переобучения высвобождаемых работников, предоставления им установленных льгот и компенсаций;

– переход от преимущественно административно-командных методов управления кадрами к демократическим формам оценки, подбора и их расстановки, широкой гласности в кадровой работе.

РЕКОМЕНДАЦИИ:

По результатам исследования, проведенного в рамках выпускной квалификационной работы, можно сделать вывод, что эффективная кадровая работа государственного учреждения – это обеспечение в повседневной работе учета интересов всех категорий работников и социальных групп трудового коллектива. В связи с этим обозначим основные направления совершенствования кадровой работы в государственных учреждениях:

1. ввести в структуру государственных учреждений (в качестве самостоятельной структурной единицы) – отделы по работе с кадрами;
2. ввести индивидуальные планы профессионального развития сотрудников государственных учреждений, которые должны стать основой дополнительного профессионального образования, отражать реальную потребность в обучении, определять ожидаемые результаты, виды, формы обучения, в том числе в рамках их самостоятельной работы;
3. ввести обязательную для государственных учреждений, разработку программ по профессиональному развитию сотрудников;
4. повысить уровень работы с кадрами, с учетом накопленного в течение многих лет отечественного и зарубежного опыта в системе кадровой работы в государственных учреждениях;
5. разработать научные критерии для оценки персонала в государственных учреждениях, с целью продвижения по должностной лестнице молодых и перспективных работников;
6. создать в государственных учреждениях надлежащую методическую базу, позволяющую осуществлять процесс обучения работников управления;

7. проводить мониторинг качества и контроль результатов дополнительного профессионального образования кадров;
8. проводить планомерную работу с руководящими кадрами, резервом на выдвижение, основанную на следующих организационных формах: планирование деловой карьеры; ротации руководителей и специалистов; стажировке на соответствующих должностях;
9. специалистам по работе с кадрами овладеть инструментами диагностики, обратной связи с персоналом государственного учреждения.
10. произвести инвентаризацию имеющихся документов внутреннего пользования, регламентирующих должностные обязанности сотрудников, правила внутреннего распорядка дня, в том числе рассмотренные в выпускной квалификационной работе профессиограммы.

Необходимо создать концепцию кадровой работы, определяющую основные положения деятельности организаций по работе с персоналом:

- создание единых принципов стратегического управления и развития персонала в отрасли;
- интеграция кадровой политики при стратегическом планировании организации с учетом кадровой работы на всех уровнях управления;
- внедрение новых методов и систем подготовки и переподготовки персонала;
- проведение скоординированной тарифной политики и оплаты труда;
- разработка экономических стимулов и социальных гарантий;
- защита прав и гарантий работников, работа с представителями трудового коллектива;
- исследование проблем в области развития человеческих ресурсов;
- подготовка нормативных и методических материалов обеспечения высокого уровня управления кадрами.

Таковы некоторые рекомендации, определяющие направления повышения эффективности кадровой работы в государственных учреждениях

России. Их реализация будет способствовать совершенствованию, как кадровой работы, так и в целом деятельности, государственных учреждений.