Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/kurosovaya-rabota/120226>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Государственное и муниципальное управление

Введение.....	3
Глава 1 Теоретико-правовые основы формирования кадрового резерва государственной и муниципальной службы в Российской Федерации.....	5
1.1 Кадровый резерв в структуре кадровой политики органов государственной власти и местного самоуправления: понятие, функции и виды	5
1.2 Принципы и источники формирования кадрового резерва.....	9
1.3 Структура формирования кадрового резерва органов государственной власти и местного самоуправления.....	13
Глава 2 Кадровый резерв как технология формирования корпуса государственных и муниципальных служащих.....	16
2.1 Кадровый резерв государственных и муниципальных служащих и принципы его применения в системе кадрового обеспечения	16
2.2 Основные направления и формы работы с кадровым резервом в органах государственной власти и местного самоуправления.....	19
2.3 Современные тенденции развития и проблемы реализации технологии кадрового резерва в структуре кадровой работы органов государственной власти и местного самоуправления.....	21
Заключение.....	27
Список источников и литературы.....	30

Введение

Актуальность исследования. Одной из стратегических задач устойчивого развития государства является эффективное использование имеющихся в стране человеческих ресурсов, повышение профессионализма кадров. Кадры всегда были, есть и будут задачей государственной важности. В современных условиях кадровое обеспечение муниципальной службы, является работа с кадровым резервом на выдвижение на ключевые управленческие должности в органах муниципальной власти и управления, так как от правильной постановки работы с кадровым резервом зависит, какие кадры придут к руководству в органах местного самоуправления в перспективе.

Следует отметить, что успешная и эффективная деятельность муниципальных служащих напрямую зависит от правильной организации их профессиональной деятельности, которая подразумевает наличие качественного и своевременно организованного процесса подготовки и переподготовки, повышения квалификации кадров, а также осуществление научно-методического обеспечения их функционирования.

Это объясняется тем, что деятельность муниципальных служащих определяется и оценивается населением исключительно по критериям результативности и прогрессивности принимаемых решений (не только организационных, но и технических, экономических) и/или реализуемых мероприятий, обусловленных изданными директивными документами.

Таким образом, являясь стратегически важным фактором, кадровое обеспечение муниципальной службы обуславливает успех проводимых административных реформ, чем, в свою очередь, объясняется необходимость его развития.

В настоящее время вопросы кадрового обеспечения муниципальной службы решаются с помощью таких законодательно проработанных процедур, как: конкурсный отбор муниципальных служащих, обучение и повышение квалификации, отбор и обучение персонала в кадровом резерве. Одно из важнейших направлений в этой кадровой работе — формирование резерва кадров муниципальной службы.

При рассмотрении проблемы особое внимание уделено кадровой политике и работе по формированию кадрового состава в органах муниципальной и государственной власти и освещены в

отечественной и зарубежной литературе такими авторами как: В.В. Черепанова, П.Фресса и Ж.Пиаже, И.Н. Барцица, Абрахама Маслоу, Н.К. и др. Проанализирована работа современных публикаций авторов по проблеме профессионализма: Л.В. Прибытковой, В.М. Захарова, А.С. Ханкомедова, В.Г. Игнатовой, В.И. Добренькова и др.

Объектом исследования является Администрация города Ижевска, а предметом исследования выступает кадровый резерв Администрации.

Целью курсовой работы является анализ процедуры формирования кадрового резерва Администрации города Ижевска.

Для достижения поставленной цели необходимо решить ряд задач, а именно:

1. раскрыть теоретические основы кадрового резерва;

3

2. провести анализ эффективности кадрового резерва Администрации города Ижевска.

Эмпирическая база исследования. В основу работы положены научные труды ведущих российских специалистов, монографии, материалы научных дискуссий, нормативные акты, специализированные периодические издания.

Методы исследования. В работе использованы следующие методы: табличный, системный анализ изучаемых процессов и явлений, синтез информации об объекте исследования, обработка теоретических материалов, индукция. Теоретическими и методологическими основаниями исследования явились научная литература, практические материалы.

Поставленная цель и задачи определяют структуру работы, которая включает введение, три главы, заключение, список использованных источников и литературы.

Глава 1 Теоретико-правовые основы формирования кадрового резерва государственной и муниципальной службы в Российской Федерации

1.1 Кадровый резерв в структуре кадровой политики органов государственной власти и местного самоуправления: понятие, функции и виды

В научной литературе кадровый резерв имеет определенное значение. С.И. Ожегов дает свое понятие термину «резерв» – это запас, дополнительные ресурсы, нуждающиеся в своевременном пополнении.

Кадровые резервы обеспечивают непрерывные процессы снабжения органа управления нужными специалистами. А.Х. Аршолоева занимаясь научной работой дала определение термину «кадровый резерв» - «государственные служащие, обладающие огромным личностным потенциалом, обучаемые и способные справиться с поставленными задачами, возникающими на той или иной намечаемой должности [13].

На сегодняшний момент, существует множество подходов к термину кадровый резерв.

В широком смысле, формирование кадрового резерва подразумевает специально отобранные высококвалифицированные люди прошедшие конкурсный отбор, имеющие положительные отзывы, имидж, прошедшие необходимые технические требования.

В.И. Лукьяненко считает, что кадровый резерв – это специально отобранные специалисты обладающие определенными компетенциями и обладающие необходимыми личными качествами, прошедшие специальную подготовку для назначения на более высокую управленческую должность.

[22] Некоторые исследователи считают, что кадровый резерв – это отобранная группа перспективных специалистов на основе установленных критериев прошедшие конкурсный отбор, обладающие морально волевыми качествами, обладающие положительным имиджем необходимые для развития и замещения управленческих должностей.

Кадровый резерв - это специально сформированная на основе управленческих критериев группа высококвалифицированных и перспективных специалистов, обладающих необходимыми для выдвижения профессионально - деловыми качествами, положительно зарекомендовавших себя на занимаемых должностях, прошедших необходимую профессиональную подготовку и предназначенных для замещения определенных должностей, включенных в список резервирования.

В России опыт развития кадрового резерва связан непосредственно с двумя проблемами государственной и муниципальной службы: с недостатком профессиональных государственных

4

служащих (и муниципальных служащих), особенно в плане управленческих кадров, а также с недостатками в процедурах подготовки кадров, их оценки на государственной и муниципальной службе.

В совокупности данные проблемы дают эффект некачественного замещения государственных и муниципальных должностей, а также должностей государственной и муниципальной службы. Требование качественного и быстрого замещения должностей государственной службы привело к необходимости формирования практики применения резерва кадров для государственной и муниципальной службы.

Виды кадровых резервов можно привести к следующему списку:

- 1) внутренний кадровый резерв органов государственной и муниципальной власти;
- 2) внешний кадровый резерв (состоит из сотрудников коммерческих и общественных организаций);
- 3) кадровый резерв перспективного развития (студенты и выпускники высших учебных заведений по специальностям, востребованным в органах государственной/муниципальной власти).

Вопрос формирования кадрового резерва перспективного развития стал особенно актуальным в современной практике формирования кадрового резерва на государственной гражданской службе.

Во-первых, развитие кадрового резерва как института права сделало возможным расширить практику его применения, а значит охватывать более долгосрочные мероприятия.

Во-вторых, потребность в поиске высокопрофессиональных сотрудников для замещения освобождающихся должностей создала необходимость поиска и подготовки талантливых молодых людей, которые в последствие смогут занимать должности государственной гражданской службы. Потенциал молодых сотрудников необходим для обеспечения факторов развития государства и его аппарата, в частности для внедрения инновационных технологий функционирования государственной службы.

Подготовленный кадровый состав государственной службы является одним из факторов укрепления современной российской государственности, действенным инструментом эффективной реализации задач и функций органов государственной власти.

Наличие в кадровом резерве подготовленных сотрудников позволит не только снизить затраты не только на подбор, но и на адаптацию новых сотрудников, но и построить систему инвестиций в профессиональное развитие государственных служащих, что повысит их нематериальную мотивацию.

Кадровый резерв – это группы специалистов, которые прошли аттестацию, обладают нужными способностями и отвечают установленным требованиям, участвуют в систематических целевых квалификационных подготовках в целях перспективных замещений кадровой позиции в учреждениях.

Для удачной кадровой работы по подготовкам перспективных специалистов нужно строго следовать цели, задаче и принципу формирования кадрового резерва. Одной из наиболее важных технологий в управлении персоналом на государственном уровне является процесс формирования кадрового резерва, который входит в состав реализации кадровой государственной политики.

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12. 12. 1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30. 12. 2008 № 6-ФКЗ, от 30. 12. 2008 № 7-ФКЗ
2. Бюджетный кодекс РФ (в части регулирования деятельности государственных внебюджетных фондов, составления, утверждения и исполнения их бюджетов). // www.consultant.ru
3. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) // от 31. 07. 1998 № 146-ФЗ (принят ГД ФС РФ 16. 07. 1998) // www.consultant.ru
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30. 12. 01 г. №197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. №1 (ч. 1). Ст. 3; №30. Ст. 3014; Ст. 3033; 2003. №27 (ч. 1). Ст. 2700.
5. Федеральный закон от 02.03.2007 N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации"// "Собрание законодательства РФ", 05.03.2007, N 10, ст. 1152,
6. Федеральный закон Российской Федерации от 6 октября 2003 г. N 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» // "Собрание законодательства РФ", 05.03.2007, N 10, ст. 1152,
7. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 19.12.2019)// "Собрание законодательства РФ", 02.08.2004, N 31, ст. 3215.
8. Федеральный закон от 27.05.2003 N 58-ФЗ "О системе государственной службы Российской Федерации"// Собрание законодательства РФ", 02.06.2003, N 22, ст. 2063

9. Указ Президента РФ от 01.02.2005 N 110 "О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации"
10. Указ Президента РФ от 01.02.2005 N 111 "О порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Российской Федерации и оценки их знаний, навыков и умений (профессионального уровня)"
11. Алфёрова Д.С., Васильева С.С. Необходимость проведения деловой оценки персонала как фактор влияния на эффективность работы предприятия [Текст] // Экономическая наука и практика: материалы IV Междунар. науч. конф. (г. Чита, апрель 2018 г.). — Чита: Издательство Молодой ученый, 2018. — С. 58-60.
12. Андреева А.Б., Михайлова А.В. Подходы к понятию «оценка персонала» в системе управления персоналом // Актуальные направления научных исследований: от теории к практике. – 2017. № 3 (5). – С. 355-356
13. Аршолоева О. Х. Основы кадровой политики и кадрового планирования: учебнометодическое пособие / О. Х. Аршолоева— УланУдэ: Издательство Бурятского госуниверситета, 2015. — 160 с.
14. Атаманчук, Г.В. Государственная служба: кадровый потенциал [Текст] / Г.В. Атаманчук. – М.: Изд-во РАГС, 2013. – 310 с.
15. Борщевский Г.А. Государственная служба: учебник и практикум для академического бакалавриата. М.: Юрайт, 2019. 381 с.
16. Государственная служба: учебник и практикум для академического бакалавриата/ под ред. Охотский Е.В. М.: Юрайт, 2018. 339 с.
- 6
17. Зотов, В.В. Кадровый резерв глав муниципальных районов как основа устойчивости и преемственности системы муниципального управления [Текст] / В.В. Зотов, И.В. Анциферова // Муниципальная служба: правовые вопросы. – 2014. – № 4. – С. 3-5
18. Илюшечкина М. А. Правовые основы формирования кадрового резерва на государственной гражданской службе // Молодой ученый. — 2018. — №3. — С. 121-123. — URL <https://moluch.ru/archive/189/47870/> (дата обращения: 16.04.2018)
19. Клищ Н.Н., Парфентьева Д.С., Романов С.В. Опыт разработки системы показателей результативности деятельности гражданских служащих в Минфине России // Научноисследовательский финансовый институт. Финансовый журнал. 2017. №6 (28). С. 5-16.
20. Лазаренко Л.А. Место оценки персонала в системе управления организацией // Экономика. Право. Печать. Вестник КСЭИ. 2018. – № 4 (72). – С. 32-36.
21. Литвинцева, Е.А. Государственная, кадровая стратегия: формирование эффективного резерва [Текст] / Е.А. Литвинцева // Государственная служба. – 2013. – № 3. – С. 35-39
22. Лукьяненко, В.И. Государственный аппарат. Проблемы организации, управления и контроля [Текст] / В.И. Лукьяненко. – М.: РАГС, 2013. – 421 с.
23. Подсумкова, Л.А. Подход к оценке эффективности труда муниципальных служащих с позиций сравнительного анализа деятельности по муниципальным образованиям РФ / Л.А. Подсумкова // Инновационная деятельность. - 2018. - № 1. - С. 99-105.
24. Петрова, В.И. Государственная и муниципальная служба: учебник для бакалавров / под ред. В.И. Петрова. - М.: Юрайт, 2017. - 368 с.
25. Слинько А. А. Модернизация института местного самоуправления в современной России: проблемы и перспективы / А. А. Слинько, Т. Н. Полтавская // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: История. Политология. Социология. — 2017. — № 1. — С. 116—12
26. Соколов А.В. Совершенствование системы оценки персонала организации / А.В. Соколов, В.А. Начева [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://int-konf.org/konf112013/603-kand-derzh-uprsokolov-a-v-nachevavo-vdoskonalennya-sistemi-ocnki-personalu-organzacyi.html> (дата обращения 15.04.2018)
27. Соломатин Е.Ю. Принципы и порядок формирования кадрового резерва на федеральной государственной гражданской службе Е.Ю.Соломатин Право: теория и практика. - 2018. № 9 (80). - 28-33 с.
28. Сотникова Светлана Ивановна, Сотников Никита Захарович Профессиональная карьера работника: актуальность, сущность, виды, детерминанты, индикаторы исследования // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. 2017. №1 С.100

29. Чаннов, СЕ. Оплата труда муниципальных служащих по новому закону [Электронный ресурс] / СЕ. Чаннов // Правовой Центр - «Правый Берег». - 2007. - Режим доступа: <http://www.centerbereg.ru/VrL2568.html> (дата обращения 15.04.2018)
30. Самарова Г. М. Современные тенденции мотивации труда муниципальных служащих / Г. М. Самарова // Управление персоналом. - 2018. - № 22. - С.15.
31. Самарова Г.М. Правовой статус муниципального служащего // Муниципальная служба: правовые вопросы. - №3. - 2017

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/kursovaya-rabota/120226>