

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/nauchno-issledovatel'skaya-rabota/170748>

Тип работы: Научно-исследовательская работа

Предмет: Государственное и муниципальное управление (ГМУ)

Оглавление

(структура выпускной квалификационной работы)

Введение 3

Глава 1. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ 7

1.1. Особенности государственной и муниципальной службы как трудового коллектива 7

1.2 Классификация государственных служащих 13

1.2. Оценка эффективности системы управления персоналом государственной и муниципальной службы: теоретические подходы 19

1.3. Технологии управления персоналом государственной и муниципальной службы 32

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ 37

Введение

Совершенствование системы управления персоналом государственной и муниципальной службы выступает важным условием успешного решения стоящих перед обществом задач и укрепления российской государственности. Именно органы власти управления, персонал государственной службы могут непосредственным образом воздействовать на развитие происходящих в стране реформ, обеспечивать реализацию решений, направленных на модернизацию и оптимизацию жизни российского общества. В современных условиях принципы системы управления персоналом государственной и муниципальной службы должны быть полностью сориентированы на профессионализм и ответственность государственных и муниципальных служащих а сама система управления персоналом должна включать систему механизмов мотивации и социальной защиты персонала. В этой связи сегодня на всех уровнях власти требуется активная деятельность по совершенствованию технологий системы управления персоналом государственной и муниципальной службы. Одной из важнейших проблем любой государственной системы, как показывает практика, является проблема формирования качественного, высокопрофессионального штата государственной службы.

Актуальностью исследования проблем в системе управления персоналом государственной и муниципальной службы обусловлено тем, что в современном мире управление персоналом является важнейшим фактором для эффективного социального управления. При решении проблем кадрового менеджмента в государственных органах, предложенные эффективные рекомендации для настоящей системы управления персоналом на примере одного из структурного подразделения правительства Санкт-Петербурга могут повысить эффективность существующей системы государственной и муниципальной службы в целом.

Обновление системы управления персоналом государственной и муниципальной службы, формирование новой концепции системы в условиях рыночной экономики являются существенными резервами конкурентоспособности и необходимыми факторами эффективного развития экономики Российской Федерации. На основании вышеизложенного, тема настоящей работы является актуальной и целесообразной для проведения исследований в названной области.

Целью выпускной квалификационной работы является разработка предложений по совершенствованию системы управления персоналом на примере структурного подразделения правительства Санкт-Петербурга за счёт использования современных моделей и методов управления на различных уровнях. В соответствии с поставленной целью в работе сформулированы следующие задачи:

- изучить теоретические и методические аспекты научную и нормативно-правовую базу, статистические материалы по совершенствованию систем управления персоналом государственной и муниципальной службы;

- изучить особенности организации управления персоналом в системе государственной и муниципальной службы и провести сравнительный анализ организации системы управления персоналом Комитета по физической культуре и спорту г. Санкт-Петербурга;
- оценить эффективность системы управления персоналом государственной и муниципальной службы и выявить проблемы системы;
- разработать и обосновать рекомендации по совершенствованию системы управления персоналом в Комитете по физической культуре и спорту г. Санкт-Петербурга.

Объектом исследования выпускной квалификационной работе является Комитет физической культуры и спорта г. Санкт-Петербурга.

Предметом исследования выступает система управления персоналом Комитета физической культуры и спорта г. Санкт-Петербурга.

Теоретической основой работы является нормативная и законодательная документация публикации специализированных периодических изданиях учебная литература научная литература отечественных и зарубежных авторов таких как А.Я. Кибанов, В.И. Маслов, Е.А. Васильева, Г.В. Атаманчук, А.П. Егоршин, В.А. Ядов, В.В. Травин, А.В. Кочетков, Е.В. Охотский, а также методические рекомендации по выполнению работы и внутренняя документация Комитета по физической культуре и спорту г. Санкт-Петербурга.

В процессе исследования будет проводиться:

- системный анализ статистики и открытых данных;
- опрос экспертов организации;
- обработка полученных данных с элементами системного и сравнительного подходов.

Информационной основой исследования стали открытые официальные данные и статистическая информация, предоставленная отделом кадров комитета и государственной службы Комитета физической культуры и спорта г. Санкт-Петербурга.

Структура выпускной квалификационной работы.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав и шести параграфов основной части, заключения и списка литературы.

Во введении обоснована актуальность выбранной темы выпускной квалификационной работы. Поставлена цель, рассмотрены задачи, выбран объект и предмет исследования, обоснована научная новизна полученных результатов, описаны методы исследования, обозначена степень изучения проблемы.

Первая глава раскрывает особенности организации управления персоналом в системе государственной и муниципальной службы. Также в первой главе представлены теоретические подходы для оценки эффективности системы управления персоналом государственной и муниципальной службы, технологии управления персоналом.

Вторая глава посвящена анализу существующей системы управления персоналом в Комитете по физической культуре и спорту г. Санкт-Петербурга, выявлению проблем системы для разработки рекомендаций по ее совершенствованию, а также оценке предложенных рекомендаций.

В заключении будут систематизированы полученные научные и практические результаты, а также сформулированы выводы и рекомендации.

Глава 1. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ

1.1. Особенности государственной и муниципальной службы как трудового коллектива

Под государственными служащими понимаются лица, занимающие должности в государственном органе и выполняющие функции государственного органа от имени государства.

Согласно Большой советской энциклопедии, государственная служба это «вид трудовой деятельности, заключающейся в практическом осуществлении государственных функций работниками государственного аппарата, занимающих по выборам, по назначению или по конкурсу должности в государственных учреждениях и получающих от государства вознаграждение за свой труд».

Г.В. Атаманчук считал государственную службу важной сферой в государственном управлении, сложным социальным феноменом.

Г.В. Атаманчук считает государственную службу как к управленческой сфере, так и к сфере обслуживания населения. Поэтому данная сфера деятельности отличается сложностью и комплексностью предметной

области профессиональной деятельности

Управление и обслуживание включены в профессиональную сферу деятельности государственной службы.

Государственная служба – это «практическое осуществление государством установленных функций и полномочий, обязанностей и прав по должности».

Г.В. Мальцев считает, что государственная служба – это система отношений, которые связаны с организацией деятельности и устройством государственного аппарата, а также осуществлением государственных полномочий [Ошибка: источник перекрестной ссылки не найден].

Кроме того, государства играют социальную роль, которая раскрывается посредством государственно-правовой природы.

Государственные служащие действуют не в своих личных интересах, а в интересах государства.

Государственные служащие не производят материальные ценности – занимаются государственным управлением.

Государственные служащие не могут заниматься предпринимательской деятельностью или иной деятельностью, приносящей доход, кроме научной и преподавательской деятельности по согласованию с руководством.

Выделяют следующие виды государственных служащих на основании выполняемых ими функций:

- руководители (функции не осуществляют);
- специалисты (осуществляют функции);
- технический персонал (помогают руководителям и специалистам).

Государственный служащий в процессе своей деятельности не создает материальный продукт.

Государственный служащий влияет на сознание и деятельность людей.

Государственный служащий осуществляет государственное управление и его влияние на людей не всегда реализуется непосредственно. Например, в случае с определенными должностями, государственный служащий не занимается с гражданами прямо, а опосредованно, через обращения граждан.

Государственный служащий чаще всего работает с информацией – приемом воздействия на граждан.

По мнению И.Е. Андреевского государственная служба – это специальный юридический статус служащего [Ошибка: источник перекрестной ссылки не найден]. Законодательно должен устанавливаться статус служащего относительно правительства и населения.

Юридическим статусом служащего должны определяться:

- пределы власти лица,
- рамки усмотрения в управлении,

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // «Собрание законодательства РФ», 02.08.2004, N 31, ст. 3215.
2. Указ Президента РФ от 01.02.2005 N 110 «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации» // «Собрание законодательства РФ», 07.02.2005, N 6, ст. 437.
3. Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 N 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» // «Бюллетень Минтруда РФ», N 5, 2004.
4. Постановление Губернатора Московской области от 14 октября 2008 года № 86 пг ...
5. Андриевский И.Е. Допущение бирж и связанных с ними установлений // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). 2020. № 7 (71). С. 232-236.
6. Анжиганов Е.О. Служба в органах внутренних дел как разновидность государственной службы // В сборнике: Эволюция государственно-правовых систем. Материалы X Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Хакасский государственный университет им. Н. Ф. Катанова. 2020. С. 46-48.
7. Арсеньев Ю.Н., Давыдова Т.Ю. Управление рисками в принятии решений государственными и муниципальными служащими // Sciences of Europe. 2017. № 11-3 (11). С. 3-8.
8. Белых А.А. Направления повышения эффективности деятельности государственных служащих в управлении министерства юстиции Российской Федерации по курской области // Новая наука: Современное состояние и пути развития. 2016. № 11-1. С. 10-13.
9. Беспалова Ю.А. Заключение и расторжение служебного контракта с государственными служащими: проблемы и пути решения // Наука и образование сегодня. 2017. № 2 (13). С. 47.

10. Брусникина А.А., Попов Ю.Е. Формирование службы управления персоналом в рязанском государственном медицинском университете и оценка ее эффективности // Студенческий вестник. 2020. № 47-4 (145). С. 66-67.
11. Бурлина Е.А. Совершенствование механизмов функционирования и развития корпоративной культуры в органах государственной гражданской службы // Ученые записки Тамбовского отделения РоСМУ. 2020. № 20. С. 137-144.
12. Ворошилов Н.В. Кадровое обеспечение органов местного самоуправления Вологодской области // Вопросы территориального развития. 2016. № 1 (31). С. 1.
13. Исаева А.В. Использование результатов аттестации государственных гражданских служащих в главном управлении МЧС России по московской области // В сборнике: Прикладные научные исследования и экспериментальные разработки, основанные на результатах фундаментальных и поисковых исследований 2017. С. 88-94.
14. Методика оценки качества оказания государственных услуг службой занятости населения (на примере Омской области) / Хаиров Б.Г., Зарипова Р.Х., Хаирова С.М., Пинигина А.С. // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2020. № 4 (43). С. 40-48.
15. Петрищева Е.Г. Кадровый потенциал государственной и муниципальной службы Российской Федерации: статистические оценки // Политика, экономика и инновации. 2020. № 4 (33). С. 1.
16. Пудаков Е.Р. Динамика коррупционных правонарушений в 2012-2015 гг. По результатам деятельности органов прокуратуры и следственного комитета (часть 2) // Правовое государство: теория и практика. 2017. Т. 2. № 48. С. 150-153.
17. Стариков Ю.Н. Государственная служба и служебное право [Текст] : учебное пособие / Ю. Н. Стариков. - Москва : Норма : ИНФРА-М, 2015. - 239 с.
18. Стрекалова Н.Д., Рогова Г.И. Социальные аспекты управления профессиональным развитием государственных служащих федеральной налоговой службы России: результаты эмпирического исследования // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 8. Менеджмент. 2016. № 3. С. 82-106.
19. Сульдина Г.А., Владимирова С.А. Управление развитием мотивационного потенциала государственных служащих: современные тенденции и подходы // Казанская наука. 2016. № 11. С. 20-26.
20. Тайбыл Р.С. О роли государственных гражданских служащих в управлении сферами образования и здравоохранения республики Тыва // В сборнике: География тувы: образование и наука Материалы Республиканской научно-практической конференции к 85-летию первого учёного-географа Тувы К.О. Шактаржика. Ответственный редактор В.И. Лебедев. 2016. С. 104-106.
21. Тайбыл Р.С. О роли государственных гражданских служащих в управлении сферами образования и здравоохранения республики Тыва // В сборнике: География тувы: образование и наука Материалы Республиканской научно-практической конференции к 85-летию первого учёного-географа Тувы К.О. Шактаржика. Ответственный редактор В.И. Лебедев. 2016. С. 104-106.
22. Талан М.В. Управление обучения государственных муниципальных служащих МГУУ Правительства Москвы // Вестник МГУУ. 2016. № 3. С. 53-55.
23. Таранова В.С. Негативный имидж государственных служащих как проблема государственного управления // Высшая школа. 2016. № 11-2. С. 55-57.
24. Теория управления: Астахова Н.И., Москвитин Г.И., Барбашина О.В., Гасанов А.З., Литвинова Т.Н., Литвинюк А.А., Лукашевич В.В., Москвитина М.В., Мусин М.М., Никитина Л.П., Рыжов И.В., Скубрий Е.В., Ступичева Я.Г., Феоктистов П.А. Учебник / Москва, 2016. Сер. 58 Бакалавр. Академический курс (1-е изд.).
25. Тихомирова К.А. Управление формированием иноязычных коммуникативных компетенций государственных гражданских служащих // Экономика и социум. 2016. № 5-2 (24). С. 744-747.
26. Управленческая культура и профессиональная этика государственных служащих муниципального управления / Ефимова Е.С., Вдовенко Е.О., Мирсаидов Б.М. // Успехи в химии и химической технологии. 2016. Т. 30. № 5 (174). С. 25-27.
27. Хрипков К.А., Чистякова Е.А. Управление карьерой государственных гражданских служащих в РФ // Экономика и социум. 2016. № 12-2 (31). С. 1569-1571.
28. Хрипков К.А., Чистякова Е.А. Управление карьерой государственных гражданских служащих в РФ // Экономика и социум. 2016. № 12-2 (31). С. 1569-1571.
29. Шванова И.С., Шебураков И.Б. Управление карьерным развитием государственных служащих старшей возрастной группы // Интерактивная наука. 2016. № 5. С. 38-43.

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/nauchno-issledovatel'skaya-rabota/170748>