СОДЕРЖАНИЕ

Введение 3

1. Теоретические основы кадровой работы в органах местного самоуправления

. 7

* 1. Муниципальная кадровая работа: понятие и сущность 7
	2. Законодательное регулирование кадровой работы в органах местного самоуправления 17
1. Анализ кадровой работы в Администрации муниципального образования города Екатеринбург 22
	1. Общая характеристика кадровой работы в Администрации муниципального образования города Екатеринбург 22
	2. Анализ кадрового состава Администрации муниципального образования города Екатеринбург 31
	3. Оценка эффективности реализации кадровой политики Администрации муниципального образования города Екатеринбург 45
2. Совершенствование кадровой работы в Администрации муниципального образования города Екатеринбург 56
	1. Совершенствование деятельности по профессиональному развитию государственных служащих……...…………….……………………….…..56
	2. Оценка эффективности мероприятий……………………………………...60

Заключение 73

Список использованных источников .78

ВВЕДЕНИЕ

*Актуальность* *темы* *исследования*. Современное развитие экономики предприятий во главу угла ставит важность роли человеческих ресурсов в производственном процессе. Несмотря на стремительно быстрое развитие технологических процессов, вопрос рационального, а самое главное эффективного управления трудовыми ресурсами остается до сих пор очень актуальным. Современное развитие технологий направлено в первую очередь на формирование такого кадрового резерва, который в полной мере позволит задействовать потенциал каждой единицы трудового капитала организации. Большую роль в оценке эффективности использования трудового потенциала предприятия играет кадровая работа. Развитие и усовершенствование системы муниципального управления является одним из ключевых звеньев в решении всех проблем, с которыми сталкиваются общество и страна. Для успешной реализации федеральных, региональных и муниципальных проектов необходимо постоянно совершенствовать кадровую систему муниципальных органов власти, поскольку именно местные муниципалитеты реализуют разрабатываемые в стране реформы и обеспечивают их эффективную реализацию.

В условиях развития общества и превращения предприятий в устойчивую сеть современных эффективных структур, оптимизация организации кадровой работы позволит активно и эффективно воздействовать на трудовую деятельность работников всех сфер и уровней с целью повышения экономической составляющей деятельности организации.

От эффективности работы каждого отдельно взятого госслужащего в зависимости от поставленных задач и реализуемых приоритетов государственной политики, зависит социально – экономическое развития не только региона, но и благополучие, и безопасность всей страны.

Одним из основополагающих направлений кадровой политики государственной службы в Российской Федерации является обеспечение высокого уровня профессионализма государственных служащих путем отбора наиболее квалифицированных для государственной службы кандидатов. Профессиональная деятельность государственных служащих разнообразна и имеет высокую степень ответственности.

Сегодня становится совершенно очевидным, что никакие реформы, даже самые четко проработанные законы, жесткие указы, предметные распоряжения, умные концепции, которые не редко пытаются быть внедрены в работу организации, профессионально выстроенные системы управления и долгосрочные проекты не будут осуществлены в жизни и останутся на бумаге, если кардинально не изменить управление в сфере человеческих ресурсов.

В настоящее время реформы, проводимые в России, наталкиваются на такие противоречия, как:

* дефицит квалифицированных кадров;
* постоянная «текучка» кадров, отсутствие реального материального стимулирования и системы кадрового роста не позволяют создавать кадровый резерв и готовить компетентных специалистов;
* отсутствие единой культуры управления.

В Екатеринбурге утвержден Стратегический план развития города до 2131 года, и для его реализации возрастает необходимость трансформации и внедрения новшеств в уже существующую кадровую политику, новой организации кадровой работы и обеспечение ее соответствия новым целям и задачам развития муниципалитета. Помимо общественных ожиданий, о том, что правительство будет предоставлять определенные услуги, государственная служба имеет значение по другим причинам и представляет собой жизнеспособный вариант карьеры. Проще говоря, спектр возможностей карьерного роста на государственной службе безграничен, тем более что границы между правительством, некоммерческими агентствами и частным сектором становятся все более размытыми.

Также и практические вопросы кадровой работы в муниципальной службе на уровне местного самоуправления изучены не до конца в полной мере.

*Цели* *и* *задачи* *исследования.*

Целью исследования является анализ кадровой работы в Администрации города Екатеринбурга и разработка рекомендаций по ее совершенствованию.

Задачи работы обусловлены поставленными целями:

* изучить понятие и сущность, описать направления, задачи и принципы кадровой работы в органах местного самоуправления;
* провести анализ кадровой работы в Администрации муниципального образования города Екатеринбург;
* выявить проблемы и предложить пути развития и дальнейшего совершенствования кадровой работы в Администрации муниципального образования города Екатеринбург.

Объект исследования – Администрация муниципального образования города Екатеринбург.

Предмет исследования – проблемы и перспективы совершенствования кадровой работы в органах местного самоуправления.