

Введение

Государственная служба представляет собой центральный элемент системы государственного управления. Государственное управление, будучи консервативным по своему характеру, слабо адаптировано к вызовам, диктуемым современным информационным обществом, в частности, к феномену, именуемому «цифровизация экономики». Целью государственной службы, с одной стороны, является обеспечение полномочий органов государственной власти, а с другой – прав и свобод человека и гражданина, которые в деятельности первых являются приоритетными. Поэтому современная государственная служба должна быть эффективным средством достижения задач, стоящих перед государством, а значит – быть заинтересованной во внедрении цифрового инструментария в свою деятельность.

В связи с этим возникает необходимость в развитии у государственных служащих компетенций по грамотному обращению с цифровыми системами, в целях принятия эффективных управленческих решений. Как следствие, действенность государственной службы гарантирует результативность государственного управления в целом.

Молодые специалисты, на сегодняшний день, - очень важный ресурс персонала организации. Они полны энергии, новых идей, имеют в запасе современные компетенции. Поэтому планомерная работа с молодыми специалистами в организации имеет важное значение, такую работу необходимо проводить комплексно для достижения наибольших результатов.

Государственный служащий при поступлении на службу, соглашаясь с предъявляемыми к нему требованиями, ценностями, нормами поведения, занимает определенную позицию в органе государственной власти. Служащий как сформировавшаяся личность уже имеет сложившуюся систему ценностей, целей, норм и потребностей, которые детерминируют его

требования к деятельности организации. Внедрение и совершенствование системы закрепления государственного служащего может привести к следующим положительным результатам: форсированию процесса вхождения принятого на службу сотрудника в должность и повышению эффективности деятельности в короткие сроки; минимизации производственных потерь и ошибок в процессе адаптации и усвоения служащим должностных обязанностей; сокращению текучести кадров; развитию положительного отношения к профессиональной деятельности и соответствующему органу государственной власти.

На основе статистической информации Росстата можно сделать вывод о том, что происходит уменьшение численности государственных гражданских служащих (например, на 710 тыс. человек за период с 2018 по 2021 год). Поэтому остро стоит проблема эффективного применения механизмов закрепления государственных служащих как для вновь поступивших на службу, так и получивших повышение. Но, к сожалению, практика показывает, что не во всех органах государственной власти применяется институт закрепления либо имеет ряд проблем.

Актуальной является проблема нехватки молодых квалифицированных специалистов в организации. Зачастую молодежь не идет работать по специальности, а обучаются лишь для получения диплома о высшем образовании.

Объект исследования - Министерство социального благополучия и семейной политики Камчатского края.

Предмет исследования – система закрепления молодых специалистов в Министерстве социального благополучия и семейной политики Камчатского края. (системе государственной службы).

Целью данной работы является исследование проблем закрепления молодых специалистов в системе государственной службы и выработка направлений по их решению.

Задачи:

- определить значение и принципы закрепления молодых специалистов в системе государственной службы;
- рассмотреть нормативно-правовое регулирование процесса закрепления молодых специалистов в системе государственной службы;
- изучить зарубежную практику закрепления молодых специалистов в системе государственной службы;
- проанализировать действующую систему управления Министерства социального благополучия и семейной политики Камчатского края;
- исследовать проблемы закрепления молодых специалистов в системе государственной службы Министерства социального благополучия и семейной политики Камчатского края;
- разработать на направления совершенствования процессов закрепления молодых специалистов в системе государственной службы Министерства социального благополучия и семейной политики Камчатского края;
- определить пути решения проблем закрепления молодых специалистов в системе государственной службы Министерства социального благополучия и семейной политики Камчатского края;
- оценить эффективность предложенных изменений.

Методологическая основа исследования: метод анализа, синтеза, метод сравнения, анкетирование, тестирование, мотивационный тест Ф. Герцберга, методика «Диагностика трудовых мотивов» В.И. Герчикова, методика Ричи—Мартина.

Теоретическую основу данного исследования составили работы следующих авторов: В. М. Бугакова, А. А. Гвоздева, А. Л. Жердевой, Н.В. Казаковой, Е. А. Карповой, Е. В. Михалкиной, Л. С. Скачковой, Н. Г. Новиковой, Е. А. Гнутовой, Р. Н. Нургалиевой, М. П. Пузанковой, А. З. Ганиевой, Ю. Г. Одегова, Е. П. Пинаевой, Н. Н. Симоненко и др.

Уважаемый Алексей! Для магистерской работы простой перечень фамилий не годится. Здесь нужны не только названия конкретных публикаций этих авторов, но и информация о том, какой аспект был

рассмотрен в этой работе. И, конечно, все эти источники должны войти в библиографический список.

Практическая значимость исследования состоит в разработке направлений совершенствования процессов закрепления молодых специалистов в системе государственной службы Министерства социального благополучия и семейной политики Камчатского края.

Структура работы выпускной квалификационной работы включает в себя введение, три главы, заключение, библиографический список (литературы).

ВКР под ключ!
zakazat-diplom.ru
+7 (499) 113-91-97
1139197@mail.ru