

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.

ВКР под ключ!
zakazat-diplom.ru

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

+7 (499) 113-91-97
1139197@mail.ru

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 имеется ряд проблем.

Актуальной является проблема нехватки молодых квалифицированных специалистов организаций. Часто 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 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. Гнотовой, 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