

Министерство образования и науки Российской Федерации

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г.ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра социологии коммуникаций
и управления на базе администрации
Энгельсского муниципального района

**МЕХАНИЗМ ПРОХОЖДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ
ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ**

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 4 курса 421 группы
направления подготовки 38.03.04 –«Государственное и муниципальное
управление» Социологического факультета

Амировой Динары Рустамовны

Научный руководитель

Кандидат социологических наук, доцент _____ Мунина О.В.

Заведующий кафедрой

Доктор социологических наук, профессор _____ Аникин Л.С.

Саратов 2018

Общая характеристика работы

Актуальность темы бакалаврской работы заключается в том, что государственная служба всегда будет оставаться одним из самых главных институтов государства. Государственная служба развивается быстро. Созданы законодательные основы единой системы государственной службы Российской Федерации, сформирована гражданская служба как вид государственной службы, произведено масштабное обновление законодательства, принят ряд указов Президента Российской Федерации, нормативных правовых актов федеральных органов государственной власти, законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации о государственной гражданской службе.

Новые подходы в организации государственной службы были установлены Федеральным законом от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации», который определил виды государственной службы и установил ряд основополагающих принципов их правового регулирования. Принят и действует Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Не менее актуальной, является проблема оценивания профессиональной компетентности государственных служащих. Перед руководителями органов государственной власти постоянно возникают следующие вопросы: каков потенциал конкретного служащего, как хорошо он работает, можно ли поручить ему более ответственные задачи.

Сложность осуществления профессиональной оценки государственных служащих заключается в компетентном определении методов, а также эффективности данного процесса.

Полностью устранить погрешности в процессе проведения профессиональной оценки государственных служащих мало представляется возможным, но нужно стремиться в максимальной степени снизить их отрицательное воздействие. Для этого должен быть четко проработан и

реализован организационный процесс подготовки к проведению профессиональной оценки сотрудников органов государственной власти с использованием обоснованных и объективных критериев оценки государственных служащих. В качестве критериев профессиональной оценки следует выбирать такие показатели, которые позволяют установить значимые различия между государственными служащими по характеристикам, прямо и косвенно связанным с показателями их профессиональной успешности: такие как, производительность и качество труда, необходимость дополнительного обучения или переобучения, возможность повышения в должности.

Степень разработанности проблемы в научной литературе

Степень научной разработанности проблемы определяется тем, что на протяжении многих лет проблемы изучения государственной службы привлекали внимание отечественных ученых. На данный момент развития, интерес исследователей к данной проблематике еще более активизировался. Это связано с теми изменениями, которые произошли и происходят в нашем обществе и государстве. Кардинально изменилась структура, функции органов государственной власти на федеральном и региональном уровнях. Проводимые реформы привели к изменению роли государственного аппарата и государственных служащих. Возникает необходимость повышения эффективности функций государственного аппарата, обеспечения профессионализма государственных служащих.

В литературе анализируется история становления государственного аппарата и поиска эффективных и современных инструментов повышения качества государственного управления. Проблемы нашли отражение в работах Л.В.Адамской¹, И.Н. Барциц², Е. Н.Махов³, Н.Е. Цуканова⁴, В.В.Волкова⁵ и многих других.

¹Адамская, Л.В. Местное самоуправление: стимулирование муниципальных служащих на фоне формирования кадрового потенциала / Адамская Л.В., Яфаркина К.Е. // Духовная ситуация времени. Россия XXI век. 2016. № 4. С. 23-24.

²Барциц, И.Н. Система государственного и муниципального управления / И.Н. Барциц. М.:Изд-во.РАГС, 2011. 464 с.

Как показывает анализ литературы, проблеме государственной службы и государственного управления уделяется достаточное внимание. В этих направлениях работают Е.В. Охотский⁶, Е.В. Масленникова, Ю.Н. Старилов⁷, А.А. Демин⁸, Б. Н. Габричидзе,⁹ и многие др.

Проблемы формирования кадров государственного аппарата, профессионализма государственных служащих затрагивают в своих работах В.Д. Граждан¹⁰, Н.М. Антошина¹¹, О.Х. Аршолоева¹², О.А. Рачковская,¹³ В.В. Черепанов¹⁴.

Большое внимание Е. Н. Махов¹⁵, уделил характеристике государственной службы как социально-профессионального слоя и его роли в управлении различными аспектами общественной жизни, анализу трудовой деятельности государственных служащих, влиянию различных объективных условий и субъективных факторов на эффективность их управленческой деятельности. Таким образом, за последние годы, было издано большое количество работ по теме государственной гражданской службы. Это, однако не означает, что

³Махов, Е. Н. Формирование кадрового состава гражданской службы. Инновационная культура в кадровой сфере. / Е.Н. Махов 2015. 109 с.

⁴Цуканова, Н.Е. Формирования кадрового состава государственной гражданской службы в России // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2013. №37.

⁵Волкова, В.В. Государственная служба / В. В. Волкова, А. А. Сапфирова. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. 207 с.

⁶Охотский, Е.В. Государственная и муниципальная служба. / Е.В. Охотский. М: Юрайт, 2015. 556 с.

⁷Старилов, Ю.Н. Государственная служба и служебное право. / Ю.Н. Старилов. М.:Норма, 2015. 240 с.

⁸Демин, А.А. Государственная служба / А.А. Демин. М.: ИД Юрайт, 2013. 425с.

⁹Габричидзе, Б.Н. Система органов государственной власти России /Б.Н. Габричидзе. ЮНИТИ-ДАНА, 2013. 479 с.

¹⁰Граждана, В.Д. Государственная служба, как профессиональная деятельность. / В.Д. Граждана. 2015. 620 с.

¹¹Антошина, Н.М. Принципы государственной кадровой политики в сфере государственной службы / Н.М. Антошина. Власть. 2012. № 12. С. 31-34.

¹²Аршолоева, О.Х. Основы кадровой политики и кадрового планирования. / О.Х. Аршолоева. Улан-Удэ: Бурятский государственный университет 2015. 164 с.

¹³Рачковская, О.А. Особенности работы с кадровыми потенциалами в государственных учреждениях / О.А. Рачковская. 2014. №12.

¹⁴Черепанов, В.В. Основы государственной службы и кадровой политики / В.В. Черепанов. М.: Юнити-Дана, 2013. 396 с.

¹⁵Махов, Е. Н. Формирование кадрового состава гражданской службы. Инновационная культура в кадровой сфере. / Е.Н. Махов 2015. 109 с.

данная проблема исследована полностью. Предстоит ещё много работы для изучения данной темы.

Целью данной бакалаврской работы является механизм прохождения государственной службы и критерии оценки профессиональной деятельности государственных служащих.

Исходя из цели работы, были выдвинуты следующие **задачи**:

- Проанализировать механизм прохождения государственной службы;
- Изучить проблемы аттестации гражданских служащих;
- Дать оценку критериям деятельности государственных гражданских служащих;
- Рассмотреть, повышение уровня квалификации государственных гражданских служащих
- Ознакомиться с критериями оценивания профессиональной компетентности государственных служащих;

Предметом исследования - являются государственная служба в Российской Федерации.

Объектом исследования- является механизм прохождения государственной службы и оценка профессиональной деятельности государственных гражданских служащих.

Нормативно-правовой базой представленной работы являются Конституция РФ, Федеральные законы, Указы президента, Постановления Правительства РФ и регионов в области государственной службы.

Структура бакалаврской работы состоит из введения, трёх глав, заключения и списка использованных источников.

Содержание работы

Во введении обосновывается актуальность исследования, степень его научной разработанности, ставятся цель и задачи, определяются предмет и объект исследования, а также структура работы.

В первой главе, которая носит название «Основы системы государственной службы в Российской Федерации», рассмотрена история и специфика государственной гражданской службы в РФ.

Здесь раскрыта суть самого понятия «государственная служба» с разных точек зрения. В современном законодательстве России, в частности Федеральном законе № 58-ФЗ от 27 мая 2003 г. «О системе государственной службы Российской Федерации», государственная служба определяется как профессиональная служебная деятельность граждан Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий: Российской Федерации; федеральных органов государственной власти; лиц, замещающих должности Российской Федерации; субъектов Российской Федерации; органов государственной власти субъектов Российской Федерации; лиц, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации.

В первом параграфе показано, что до 1995 г. понятие «государственная служба» использовалось, как правило, в широком смысле — как любая профессиональная умственная и организаторская деятельность человека (работника) в любой государственной организации — в органе государственной власти, в государственном учреждении, на государственном предприятии.

В узком смысле государственная служба рассматривалась как аппаратная деятельность в органах государственной власти.

Система государственной службы включает три вида государственной службы: государственная гражданская служба; военная служба; государственная служба иных видов.

Во втором параграфе, согласно ст. 3 Федерального закона «О системе государственной службы РФ» система государственной службы Российской

Федерации имеет следующие принципы: законность; приоритет прав и свобод человека и гражданина, их непосредственное действие, обязательность их признания, соблюдения и защиты; равный доступ граждан к государственной службе; единство правовых и организационных основ государственной службы, предполагающее законодательное закрепление единого подхода к организации государственной службы; взаимосвязь государственной службы и муниципальной службы; открытость государственной службы и ее доступность общественному контролю, объективное информирование общества о деятельности государственных служащих; профессионализм и компетентность государственных служащих; защита государственных служащих от неправомерного вмешательства в их профессиональную служебную деятельность как государственных органов и должностных лиц, так и физических и юридических лиц.

В третьем параграфе, рассматриваются нормативно- правовые источники законодательства о государственной службе. Законодательство о государственной службе состоит из: Конституции РФ; Федеральных законов; из иных нормативных правовых актов Российской Федерации, уставов, нормативных правовых актов субъектов РФ.

Во второй главе, рассмотрено прохождение государственной гражданской службы. Прохождение государственной службы – это процесс, требующий наличия последовательности определённых действий. Среди них: назначение на должность государственной службы, исполнение должностных (служебных) обязанностей, конкурсное замещение вакантной должности либо включение в кадровый резерв, должностной (служебный) и профессиональный рост, обновление или ротация кадров, оценка соответствия государственного служащего замещаемой должности государственной службы или уровня его квалификации (аттестация или квалификационный экзамен), а также освобождение от должности государственной службы, увольнение с государственной службы (отставка для военной службы).

В первом параграфе показано, что согласно ч.4 ст. 32 Конституции РФ и ст. 4 Федерального закона о госслужбе, граждане РФ имеют равный доступ к гражданской службе исходя из своих профессиональных качеств и степени подготовки. Должности гражданской службы вправе занимать граждане РФ с момента достижения ими возраста 18 лет, свободно владеющие русским языком РФ и обладающие установленными квалификационными характеристиками.

Во втором параграфе показано, что аттестация государственных служащих — это процесс оценки результативности деятельности государственного служащего за определенный период времени через мероприятие, проводимое в системе государственной службы для определения уровня профессиональной подготовки и соответствия государственного служащего занимаемой государственной должности, а также для решения вопроса о присвоении государственному служащему квалификационного разряда, как метод оценки персонала организации и как процедура определения квалификации, уровня знаний, практических навыков, деловых качеств работника и установления степени их соответствия занимаемой должности.

В третьей главе, бакалаврской работы рассматриваются методы и критерии оценивания государственных служащих.

На государственной службе очень важен процесс формирования кадрового резерва и резерва управленческих кадров в целом. Это процесс очень сложный и многогранный, который имеет концептуальную, нормативно-правовую, организационную, технологическую основы.

Кадровый резерв – формируется для замещения вакантных должностей гражданской службы из числа гражданских служащих. Смысл создания, кадрового резерва, обуславливается поиском наиболее перспективных специалистов для данной профессиональной деятельности.

В первом параграфе показано, что в государственном органе, существуют два вида кадрового резерва, такие как: действующий и

перспективный кадровые резервы. Их формирование осуществляется по группам должностей: старшие, ведущие, главные и высшие должности.

Не маловажное значение, при отборе кандидатов для кадрового резерва занимают разработка и применение современных критериев отбора, квалификационных требований и технологий оценки претендентов.

При выборе критериев оценки отталкиваются от двух основных моментов:

1) для каких конкретных задач будут использованы результаты оценки: включение в резерв, обучение, повышение оплаты труда, служебный рост, увольнение;

2) для какой категории и группы должностей работников устанавливаются критерии;

Во втором параграфепоказывается, что в систему критериев оценки, входят: образование, специальность, стаж работы, потенциальные возможности кандидата, его организаторские, деловые и нравственные качества.

Систему критериев оценки, должны составлять различные основания в соответствии со спецификой профессиональной деятельности, а оценка будет проводиться на основе вышеперечисленной системы критериев оценки. Это даст возможность, раскрыть и оценить действительно значимые параметры деятельности кандидатов в резерв.

Чтобы технология оценки персонала была эффективной, она должна быть построена таким образом, чтобы персонал был оценен: вне зависимости от чье-либо частного мнения или отдельных суждений; относительно свободно от влияния ситуативных факторов, но значимо по отношению к структуре должностных обязанностей; оценка должна давать возможность прогнозировать эффективность дальнейшей работы сотрудника; оценен не только каждый сотрудник, но и связи и отношения внутри организации. Данные положения, являются фундаментом для концептуального понимания оценки персонала.

В заключении подводятся итоги бакалаврской работы, где стоит отметить, что на сегодняшний день можно констатировать, что вопросы о проблеме прохождения государственной службы и критериев оценки деятельности государственных служащих является одним из наиболее актуальных.

Государственная гражданская служба в настоящее время, претерпевает изменения в связи с появлением огромного количества новых технологий и различного рода модернизаций. Государственная служба рассматривается как организационный и правовой институт, обеспечивающий разработку и осуществление функций и задач государства.

Поступить на государственную службу может каждый, вне зависимости от расы, пола и веры исповедания, но обладающий соответствующий квалификационным требованиям и подготовкой. Для того что выявить уровень профессиональной подготовки работника, и соответствие занимаемой государственной должности проводится квалификационный экзамен. В ходе проведения экзамена тщательно рассматриваются и оцениваются знания, навыки, опыт и качество работы.

Эффективность государственного управления напрямую зависит от уровня квалификации персонала. Для этого создаются кадровые резервы, которые раскрывают потенциал работника и помогают ему в продвижении по службе.

Оценка персонала – это один из важнейших пунктов в управлении персоналом. Она включает в себя всю систему управления персоналом. И дает возможность оценить персонал, по всем критериям, для того чтобы, потом руководитель мог увеличить эффективность не только данного работника, но и всей организации.