

Слайд 1

Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!

Тема моей дипломной работы - **«Совершенствование организационно-правового обеспечения аттестации государственных служащих в таможенных органах»**.

Актуальность темы обусловлена тем, что в современной экономике важно определять пути развития внутриорганизационного обучения и повышения квалификации кадров.

Слайд 2

Целью выпускной квалификационной работы - на основе результатов исследования особенностей аттестации государственных служащих в таможенных органах (на примере Калужской таможни), предложить пути ее совершенствования.

Слайд 3

В первой главе работы рассматриваются ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ АТТЕСТАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ.

Определение качеств, которыми обладает государственный служащий, во все времена оставалось неперменным атрибутом технологии осуществления власти и управления. Именно поэтому регулярная аттестация наиболее распространена в государственных организациях. Основные цели и задачи проведения аттестации представлены на слайде.

Слайд 4

Выбор методов оценки персонала для каждой конкретной организации является уникальной задачей, решить которую может только руководство самой организации. Система аттестации должна учитывать и отражать ряд факторов - стратегические цели организации, состояние внешней среды, организационную культуру и структуру, традиции организации, характеристики занятой в ней рабочей силы.

Наиболее часто используемые методы перечисленные на слайде и включают:

- сравнительные методы
- опросные методы
- письменные методы
- характеристика
- Центр оценки"
- Рейтинги

Слайд 5

Для достижения поставленной в начале работы цели, во второй главе работы производится анализ АТТЕСТАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНАХ (НА ПРИМЕРЕ КАЛУЖСКОЙ ТАМОЖНИ).

В структуре Калужской таможни функционирует 17 отделов, 8 самостоятельных отделений и 4 таможенных поста. Основные показатели деятельности Калужской таможни, являющиеся отражением реализации государственной политики в сфере таможенного дела в регионе деятельности Калужской таможни представлены в таблице на слайде.

Слайд 6

Кадровая работа в Калужской таможне в 2013-2014 гг. была направлена на обеспечение эффективного использования кадрового потенциала, укомплектование кадрами, их оптимальную расстановку, укрепление служебной, исполнительской дисциплины и повышение ответственности коллектива за выполнение стоящих перед

таможенной задачей по пополнению Федерального бюджета и качества таможенного оформления и таможенного контроля.

В целом комплекс мер, проведенных в соответствии с перечисленными планами, дал положительные результаты в выполнении поставленных перед таможенной задачей.

Слайд 7

Аттестация должностных лиц таможенных органов является одним из способов оценки и выявления служебного соответствия таможенных кадров возрастающим профессиональным требованиям. Условия и процедура аттестации регулируются нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

Основные цели аттестации кадров в Калужской таможне представлены в таблице на слайде номер 7.

При аттестации оцениваются квалификация, компетентность, работоспособность, добросовестность сотрудников, уровень их культуры, морально-нравственные качества, способность выполнять служебные обязанности в таможенной системе.

Слайд 8

Анализ итогов аттестации государственных служащих Калужской таможни возможно привести в виде сравнительной таблицы. По результатам аттестации за 2012-2014 годы все федеральные государственные служащие таможни соответствуют замещаемой должности.

Всего в 2014 году проводилось 12 заседаний аттестационной комиссии.

Слайд 9

Анализ Процедуры проведения аттестации, и принятия решений по ее результатам позволил выявить различия проведения аттестации должностных лиц таможенных органов.

Основные различия представлены на слайде номер 9.

Слайд 10

Третья глава работы содержит разработку мероприятия, направленных на **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОЦЕДУРЫ АТТЕСТАЦИИ И ВОЗМОЖНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ НОВЫХ МЕТОДОВ АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНАХ**

Проблемными вопросами в системе аттестации должностных лиц Калужской таможни являются слабая методологическая база по проведению аттестации для должностных лиц отдела кадров, ответственных за проведение аттестации, что ослабляет эффективность их деятельности.

Имеющаяся нормативно-правовая база по вопросам аттестации государственных гражданских служащих и сотрудников таможенных органов, и сложившаяся практика проведения аттестации пока еще не в полной мере отвечают современным требованиям: остаются расхождения в понятийном аппарате, не всегда учитывается новейшее законодательство, недостаточно точно определены цели аттестации как комплексного процесса мотивации персонала.

Слайд 11

Кадровые службы Калужской таможни в целях обеспечения эффективности процедуры аттестации персонала используют различные методики оценки деятельности государственных служащих.

В методическом плане целесообразно определять агрегированную оценку эффективности профессиональной деятельности государственного служащего, исходя из характера его влияния на результаты управленческой или функциональной структуры

(отдела, сектора, службы). В результате такого подхода весь персонал государственной службы, подлежащий аттестации, может быть распределен на несколько условных категорий.

Логика дифференцированного подхода к выявлению критериев оценки деятельности работников государственной службы позволяет предположить, что предлагаемый вариант оценочных параметров и методов их выявления должен быть синтезом частично уже существующей системы критериев и ряда дополнительных, используемых в целях определения профессиональной пригодности государственных служащих, работников и специалистов других организаций, форм трудовой занятости.

Слайд 12

Проведенный анализ позволил определить пути Совершенствования процедуры аттестации государственных служащих в Калужской таможне. Здесь можно отметить следующие направления:

- повышение уровня подготовки кадровых служб, проводящих аттестацию;
- совершенствование методик аттестации;
- внедрение новых подходов к оценке деловых и профессиональных качеств персонала;
- использование новых информационных технологий в процессе аттестации государственных служащих.

Кроме того, В целях повышения эффективности проведения аттестации персонала Калужской таможни следует:

- разработать новую систему оценок, взяв за основу одну из разработанных оценочных концепций (например, интегративный подход);
- создать систему анализа, направленную на выявление потенциала личного состава, анализировать поведение аттестуемых более объективно и с более высокой степенью достоверности прогноза;
- усилить мотивационный аспект аттестации, главным должно стать стимулирование индивидуального профессионального роста сотрудников, реализация потенциала.
- Для повышения эффективности аттестации в Калужской таможне целесообразно автоматизировать ее процедуру, начиная от составления плана до подведения итогов, что значительно облегчает проведение такой работы. Использование компьютерного варианта аттестации персонала позволило бы проводить ее регулярно, быстро и просто.

Таким образом, реализовав мероприятия по повышению эффективности процедуры аттестации государственных служащих, станет возможным проводить более рациональную кадровую политику в сфере управления персоналом.

Слайд 13

Таким образом, Цель работы - на основе результатов исследования особенностей аттестации государственных служащих в таможенных органах (на примере Калужской таможни), предложить пути ее совершенствования – **достигнута**.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.