

Слайд 1

Уважаемый Председатель и уважаемые члены ГЭК. Вашему вниманию предлагается диссертация на тему – ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ КАДРОВОЙ РАБОТЫ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ: ОСОБЕННОСТИ И СПЕЦИФИКА.

Слайд 2

Актуальность обосновывается и тем, что в нынешних реалиях требуется новый контингент грамотных специалистов с новаторским мышлением, способностями применения передовых информационных технологий и работы в условиях демократизации. Значимость подобной личности в современном государстве проявляется и в сфере государственной службы. Важное значение приобретает всестороннее научное понимание вопросов разработки правовых основ и реализации эффективной кадровой политики в системе государственной гражданской службы в России.

Практическая значимость достигнутых результатов характеризуется возможностью их применения для выявления резервов увеличения эффективности управления кадрами, разработки и реализации практических рекомендаций по грамотному формированию кадровой политики на государственной службе, развитию и применению современных кадровых технологий, их правовому обеспечению.

Слайд 3

Целью работы является изучение теоретико-правовых основ проблемы подбора и расстановки кадров на государственной службе и выявление направлений совершенствования кадровой работы и современных кадровых технологий в системе государственной гражданской службы, их правового регулирования. Исходя из поставленной цели, в рамках данной работы, предлагается решить задачи, которые представлены на слайде.

Слайд 4

Информационной базой исследования выступили федеральные законодательные акты, указы Президента Российской Федерации, постановления Правительства Российской Федерации, ведомственные акты федеральных министерств, региональные законодательные акты, регулирующие отношения в области кадровой политики и кадровой работы на государственной службе.

Методологическая база исследования. Исследование проводилось на основе ряда методов познания, в частности историко-правового, юридического, логического, сравнительно-правового, социологического, системного.

Слайд 5

В зависимости от звена государственного управления условия поступления на службу закрепляются на трёх организационно-правовых уровнях:

- На федеральном уровне;
- На уровне субъекта РФ;
- На уровне конкретного государственного органа.

Слайд 6

Требования федерального уровня к кандидатам на должность государственной гражданской службы являются общеобязательными и распространяются по всей территории Российской Федерации. Они представляют собой наиболее общую категорию условий поступления на государственную гражданскую службу и сосредоточены в федеральном законодательстве и указах президента. Основными условиями, выдвигаемыми Федеральным законом «О государственной гражданской службе РФ» , являются следующие.

Слайд 7

Федеральным законом установлен минимальный уровень образования кандидата. Обращаясь к данным Таблицы 5, можно отметить, что с возрастанием групп должностей государственной гражданской службы увеличивается и образовательный ценз: от среднего профессионального образования до уровня специалитета и магистратуры. Это объясняется тем, что для решения более ответственных и трудоемких задач требуются высококвалифицированные специалисты.

Стоит отметить, что поступление на федеральную государственную службу регламентируется не только 79-ФЗ, но и Указом Президента РФ от 16.01.2017 № 16, который устанавливает квалификационные требования к направлению подготовки и стажу профессиональной деятельности лиц, поступающих на федеральную государственную гражданскую службу. Данный указ не распространяется на лиц, находящихся на государственной службе субъекта РФ, поэтому данные нормы регламентируются региональными законами.

Слайд 8

Обращаясь к данным Таблицы , можно сделать вывод о том, что поступая на государственную службу Владимирской области, можно рассчитывать не только на группу младших, но и старших и даже ведущих должностей при

полном отсутствии стажа, что дает хорошие возможности для начала карьеры.

Что касается локального уровня (уровень государственного органа), то в этом случае учитываются общефедеральные условия поступления на государственную гражданскую службу, условия, выдвигаемые соответствующим субъектом РФ, на территории которого расположен данный орган, а также дополнительные условия данного государственного органа. Такими дополнительными условиями являются знания, умения и навыки.

Слайд 9

В соответствии с частью 8 статьи 12 Закона о государственной гражданской службе и в целях предоставления государственным органам методологической помощи, Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации в 2017 году утвержден новый справочник квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки, знаниям и умениям для замещения должностей государственной гражданской службы с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности. Функциональные квалификационные требования устанавливаются в соответствии с функциональными обязанностями: нормативное правовое регулирование и выработка государственной политики; осуществление контрольно-надзорной деятельности; предоставление государственных услуг; осуществление исполнительно-распорядительных и обеспечивающих функций и другие. Они включают требования к функциональным знаниям и функциональным умениям. В частности, базовые квалификационные требования включают в себя следующие.

Слайд 10

Таким образом, сложившиеся организационно-правовые и социально-экономические отношения, возникающие при поступлении на государственную гражданскую и муниципальную службу, имеют ряд недостатков, снижающих эффективность государственной и муниципальной службы. Что касается рекомендаций, направленных на совершенствование системы ограничений и условий при поступлении на государственную и муниципальную службу во Владимирской области, то, безусловно, они будут включать в себя как рекомендации общего уровня, так и специальные, к которым можно отнести те, что представлены на слайде.

Слайд 11

Таким образом, анализ действующего законодательства показывает сложившиеся организационно-правовые и социально-экономические отношения, возникающие при поступлении на государственную

гражданскую и муниципальную службу, в том числе и те недостатки, которые снижают эффективность института службы. Основываясь на изучении деятельности администрации Владимирской области, можно предложить дальнейшую разработку таких направлений.

Слайд 12

Анализируя современные организационно-правовые отношения, возникающие при поступлении на государственную гражданскую и муниципальную службу, можно выделить ряд проблем.

Слайд 13

Одной из особенностей профессионального развития гражданских служащих является непрерывность процесса обучения в течение всего периода, когда гражданский служащий замещает свою должность. Необходимо рассмотреть те основания, согласно которым гражданский служащий в принципе может участвовать в профессиональной переподготовке, а также повышать свою квалификацию.

Слайд 14

Ежегодно на сайте администрации Владимирской области публикуются аналитические отчеты и материалы, согласно которым можно проследить, как выполняется государственная программа по всем целевым показателям и индикаторам. Так, в 2018 году 540 гражданских служащих Владимирской области повысили квалификацию по дополнительным профессиональным программам, в том числе служащие областной администрации. В свою очередь, администрацией области и образовательными организациями заключено, в том числе Владимирским филиалом РАНХиГС, 10 государственных контрактов на оказание образовательных услуг по повышению квалификации государственных гражданских служащих на сумму, которая составила 3 492,2 тыс. руб. В соответствии с таблицей можно проследить, сколько гражданских служащих прошли различные образовательные программы. В 2018 году региональным органом исполнительной власти и образовательной организацией был заключен 1 государственный контракт на оказание образовательных услуг по повышению квалификации государственных гражданских служащих в размере 3 300 тыс. руб. И в 2018 году образовательные услуги для государственных гражданских служащих области оказывали такие образовательные организации, как РАНХиГС, ООО «ИнфоЦентр», «Академия гражданской защиты МЧС России», ООО «Финэк-Аудит», Центр повышения квалификации «АИС», Владимирский филиал Финансового университета.

Слайд 15

В 2019 году 540 гражданских служащих Владимирской области повысили квалификацию по ДПО в соответствии с таблицей 11. В 2019 году добавились новые программы, в связи с чем становится очевидно, что какие-то сферы жизнедеятельности общества, включая социально-экономические, политические, информационные, становятся более актуальными для изучения.

Администрацией области и образовательными организациями в 2019 году было заключено 6 госконтрактов на оказание образовательных услуг по повышению квалификации гражданских служащих на общую сумму 2868,5 тыс. руб. Таким образом, анализ нормативных правовых актов, которые регулируют систему профессионального развития гражданских служащих в областной администрации, показал, что во многом региональные власти руководствуются федеральным законодательством, но в то же время администрация имеет и свою нормативную правовую базу. Гражданские служащие ежегодно повышают свою квалификацию в различных актуальных сферах, тем самым, реализовывая свое право на дополнительное профессиональное образование. Необходимо отметить, что в основном профессиональное развитие служащих проходит в рамках модернизации системы областной гражданской службы.

Слайд 16

Проведенное исследование позволило сформулировать следующие выводы:

1. Анализ практики ведения кадровой работы в органе исполнительной власти области показал направление вектора развития данной работы в сторону построения оптимальной правовой модели кадровой работы органов государственного управления.
2. В органах государственной власти следует изменить само восприятие государственного служащего, занимающегося кадровой работой.
3. В органах государственной власти всех субъектов Российской Федерации следует унифицировать процедуру правового регулирования формирования резерва управленческих кадров.
4. Работа кадровых служб должна измениться в части более активного использования правовых механизмов внедрения новых методов, связанных с обновлением и ротацией состава государственных служащих.

Результаты исследования и приведенные выводы могут быть использованы при разработке концепций развития государственной службы, проектов, программ модернизации кадровой работы органов государственной власти.

Слайд 17

Таким образом, Цель работы достигнута.
Спасибо за внимание! Доклад окончен.