

Здравствуйте, уважаемые члены государственной аттестационной комиссии. Вашему вниманию представляется выпускная квалификационная работа на **тему «ТЕМА»**.

Итак, **актуальность** настоящего исследования обусловлена той значимостью, которую приобретает развитие государственного управления в современный период постиндустриального общества, располагающего высокими технологиями и пронизанного коммуникационными связями.

Целью данного исследования является определение роли и места руководителя в системе государственного управления РФ. Для этого предстоит решить ряд задач:

- определить содержание и значение деятельности руководителя в современных условиях;
- выявить особенности управленческой деятельности в государственных органах;
- охарактеризовать проблемы и перспективы развития руководящих кадров: анализ мирового опыта;
- привести общие сведения о деятельности Дальневосточного таможенного управления
- произвести анализ и оценку структуры руководства таможенных органов;
- уточнить требования к отбору и развитию руководящих кадров в таможенных органах;
- изучить возможности развития руководителей в системе государственного управления;
- разработать предложения по совершенствованию системы управления в государственных органах.

Управленческий процесс в таможенных органах выстроен на нескольких базовых этапах:

1 этап. Цель: определение, формулировка и корректировка.

2 этап. Ситуация: поиск и аккумулялирование информации, её хранение и первичная обработка.

3 этап. Проблема: анализ проблемы, прогноз её развития.

4 этап. Выбор решения: определение возможных вариантов выбора, установление границ и критериев отбора, сравнение и выбор оптимального решения по установленным критериям.

5 этап. Организация решения: разъяснение решения исполнителям, уточнение деталей, контроль за исполнением, оценка полученных результатов.

Стратегия развития таможенной службы до 2030 года устанавливает приоритеты по многим направлениям, среди которых важное место занимает обеспечение кадрового потенциала (в том числе руководящего состава) и укрепление противодействия коррупции.

Кадровая составляющая стратегии определяет приоритетные долгосрочные направления деятельности по укреплению кадрового потенциала таможенной системы, способного выполнить определенные Стратегией задачи, а также по совершенствованию воспитательно-профилактической и антикоррупционной деятельности таможенных органов.

Кадровое обеспечение таможенных органов должно осуществляться на научно обоснованных методах с учетом динамично возрастающих требований к кадрам и прогнозирования будущих потребностей.

Основными задачами в этой области являются:

- совершенствование работы по подбору и расстановке кадров;
- обеспечение необходимого профессионального уровня должностных лиц таможенных органов Российской Федерации;
- создание условий и реализация возможностей для получения должностными лицами таможенных органов образования, переподготовки и повышения квалификации, в том числе для переподготовки и повышения квалификации сотрудников правоохранительных подразделений таможенных органов в учебных заведениях Министерства внутренних дел Российской Федерации, Федеральной службы безопасности Российской Федерации и Генеральной прокуратуры Российской Федерации;
- повышение эффективности системы воспитательной работы с личным составом;
- реализация мероприятий перспективного плана Федеральной таможенной службы по противодействию коррупции в таможенных органах Российской Федерации на 2020 - 2023 годы;
- осуществление оперативно-разыскной деятельности, направленной на выявление, предупреждение и пресечение преступлений коррупционной направленности и иных преступлений против интересов государственной службы со стороны должностных лиц таможенных органов и иных лиц, склоняющих должностных лиц таможенных органов к совершению указанных преступлений, а также на обеспечение собственной безопасности таможенных органов.

Повышение квалификации руководителя должно осуществляться каждые 3 года, а также в случае выдвижения в резерв на вышестоящую должность или

при назначении на новую должность. Направленность обучения при повышении квалификации связана непосредственно с направлением деятельности руководителя. Существуют и другие возможности продвинуться по служебной лестнице, одной из которых является успешная сдача квалификационных экзаменов и аттестация. Данные процедуры являются способом оценить текущий уровень квалификации государственных служащих и сделать обоснованные выводы об их карьерных возможностях с опорой на объективные показатели.

Аттестация является одним из наиболее действенных оценочных инструментов, позволяющих сформировать кадровый резерв, стимулировать профессиональное развитие государственных служащих и определить наиболее соответствующих квалификационным требованиям претендентов при проведении сокращения штата или определении новых условий оплаты труда.

Аттестация не проводится для следующих категорий госслужащих:

- Работающие в данной должности меньше года.
- Беременные женщины, а также находящиеся в декрете или отпуске по уходу за ребенком младше 3 лет.
- Госслужащие, достигшие 60-летнего возраста.
- Работающие по срочному трудовому договору.

По результатам аттестации может быть принято одно из решений:

- Сотрудник соответствует требованиям, предъявляемым к замещаемой должности.
- Рекомендуется к включению в кадровый резерв в порядке должностного роста.
- Соответствует при условии прохождения дополнительного обучения и переподготовки.
- Не соответствует требованиям.

Очевидно, что подобные возможные решения становятся серьезным обоснованием для принятия карьерных решений. Успешное прохождение плановых и неплановых аттестаций дает возможность госслужащему продвигаться по карьерной лестнице в соответствии со своими устремлениями, подготовкой и результатами работы.

Таким образом, Цель работы достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.