

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/diplomnaya-rabota/169785>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Юриспруденция

Введение 3

1. Теоретические основы кадрового обеспечения судов 6

1.1. Кадровое обеспечение: понятия, содержание и сущность 6

1.2. Нормативно-правовое регулирование кадрового обеспечения 17

1.3. Кадровые технологии, применяемые при обеспечении персоналом 21

2. Анализ кадрового обеспечения Дзержинского районного суда Оренбурга 27

2.1. Общая характеристика органа власти 27

2.2. Анализ профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров Дзержинского районного суда Оренбурга 29

Заключение 33

Список литературы 35

Приложения 38

Сложности при внедрении модели компетенций. Любые изменения в организациях связаны с нарушением привычных процессов. Сотрудники приспосабливаются к неудобным и неэффективным бизнес-процессам. Процесс привыкания или адаптации занимает определенное время. Ожидая изменения сотрудники, зачастую бессознательно, начинают сопротивляться предполагая, что эти изменения принесут неудобство и потребуется время, чтобы адаптироваться к изменениям .

Существуют несколько источников порождения рисков или сопротивления сотрудников:

1. Технические. Причиной может стать слабая материальная или техническая база. Поскольку

задействованные эксперты должны иметь оперативный доступ на корпоративный портал, вне зависимости от места нахождения эксперта (другое учреждение, город, регион). Необходимость оперативного оказания IT-поддержки на стадии реализации проекта.

2. Квалификационные. Отсутствие у персонала достаточной подготовки для работы на корпоративном портале .

3. Культурные. Консерватизм и непонимание эффективности применения компетенций. Различные уровни образования.

Мероприятия по смягчению сопротивления при внедрении моделей компетенций

Для смягчения внедрения моделей компетенций необходимо проведение следующих мероприятий:

1. Вовлечение руководителя на стадии планирования мероприятий.

2. Подготовка плана реализации мероприятий.

3. Информирование сотрудников об изменениях и их необходимости внедрения.

4. Подготовка экспертов.

5. Вовлечение сотрудников в процесс создания моделей компетенций.

6. Разработка рабочих процедур с использованием моделей компетенций.

7. Планирование преемственности полученных данных в других регламентах и процедурах. Например: индивидуальные планы развития, система оплаты труда, подготовка кадрового резерва и т.п.

Для проведения оценки по компетенциям применяется шкала оценки компетенций. Шкала оценки приведена в приложении 4.

Подбор методик для проведения оценки по компетенциям. Также тестирование сотрудника производится с целью выявления его уровня компетенций, а именно, наличия определенных знаний и навыков, умений и личностных характеристик, а также способности применять их на практике.

Методика STAR. В основе интервью по компетенциям лежат вопросы, касающиеся прошлого опыта кандидата. Для этого кандидата подробно расспрашивают, как он ведет себя в той или иной ситуации, просят привести конкретные примеры, факты, демонстрирующие характерное для него поведение.

Для оценки компетенции необходимо собрать 2-3 полных поведенческих примера.

Одной из самых распространенных методик, позволяющей выявить истинное поведение кандидата, а не демонстрируемое на собеседовании, является методика STAR. S (situation) – ситуация. Каков был общий контекст? T (target) – цель. Какую цель перед собой ставил интервьюируемый? A (action) – действие. Что конкретно он делал? R (result) – результат.

К чему это привело? Хорошим примером для рассмотрения проявления демонстрируемого поведения является пример, связанный непосредственно с работой, конкретный, сроком давности не более 18 месяцев, заверченный по реализации событий, происходивший с личным участием интервьюируемого. Описание технологии STAR приведено в приложении 1.

Методика уточнения «От общего к частному». Кандидат не всегда отвечает на вопросы интервьюера полными ответами, в этом случае необходимо задавать уточняющие вопросы.

Проведение оценки персонала дает информацию о:

- ☐ эффективности работы сотрудников;
- ☐ потенциальных возможностях специалистов и перспективы их роста,
- ☐ причинах неэффективной работы отдельных специалистов;
- ☐ потребностях и приоритетах в обучении и повышении квалификации,
- ☐ желаниях и надеждах работников;
- ☐ путях совершенствования организации труда.

В отсутствие правового регулирования вопросов проведения оценки кадрового потенциала и действующих методик такой оценки в настоящее время все в большей степени применяются такие приемы, как беседа, групповое и индивидуальное собеседование, тестирование, экспертный опрос.

Часто мотив выбора госслужбы для трудовой деятельности формируется под влиянием неверного представления о некоторых гиперболизированных сторонах жизни чиновников (большие доходы, особый отдых, дорогостоящие увлечения).

Требования к уровню знаний, навыков и умений зависят от занимаемой должности и выполняемых функций.

Отдельно следует отметить различные мнения ученых о кадровой политике применительно к мировым судьям. Несмотря на декларативность федерального и регионального законодательства о возможности избрания мировых судей населением судебных участков, сама процедура такого избрания до настоящего времени законодательно не закреплена ни в одном из субъектов РФ. Примечательно, что кадровое обеспечение судебной деятельности нашло свое отражение в законодательстве, что показывает важность данной работы. Вместе с тем объединение мероприятий кадрового характера в одну группу с финансовыми, материально-техническими и информационными также представляется оправданным, поскольку они объединены общей целью - обеспечение независимости и самостоятельности судебной власти - и находятся между собой в обширной взаимосвязи.

Итак, формирование кадрового обеспечения имеет следующую последовательность:

- ☐ формирование цели кадрового обеспечения;
- ☐ определение количественных и качественных требований к служащим;
- ☐ определение принципов кадрового обеспечения органов;
- ☐ выбор и обоснование форм и методов управления персоналом;
- ☐ разработка нормативных и методических документов процедуры кадрового обеспечения;
- ☐ составление плана кадровой политики;
- ☐ оценка эффективности предложенных мероприятий.

2. Анализ кадрового обеспечения Дзержинского районного суда Оренбурга

2.1. Общая характеристика органа власти

Дзержинский районный суд – это суд общей юрисдикции, занимающий нижестоящее положение по отношению к Верховному суду.

Районный (городской) суд – орган судебной власти Российской Федерации, который входит в систему судов общей юрисдикции. Районный (городской) суд осуществляет судебную власть на уровне субъекта. В иерархической структуре районный (городской) суд стоит ниже областного суда, но находится выше судебных участков мировых судей. Районные суды образуются в районах, районах городов (для крупных городов) и городах на всей территории России.

Районный суд является судом первой инстанции для большинства уголовных, гражданских и административных дел.

Районный суд является судом апелляционной инстанции в отношении мировых судей.

Районные суды не рассматривают лишь те уголовные и гражданские дела, дела об административных правонарушениях, которые в соответствии с законом относятся к ведению других судов общей юрисдикции (краевых, областных, военных судов, мировых судей и т. п.) или арбитражных судов.

Районным судам приходится также принимать решения по многим вопросам, возникающим до и после судебного разбирательства уголовных дел, при их возбуждении, в ходе расследования, проверки законности, обоснованности и справедливости приговоров, а также в процессе исполнения вступивших в законную силу приговоров.

На районные суды также возложено рассмотрение жалоб, связанных с принятыми решениями по делам об административных правонарушениях.

Районные суды призваны проверять законность и обоснованность наложения административных наказаний как мировыми судьями, так и другими органами и должностными лицами (см. ст. 30.1 КоАП).

В связи с этим и принято считать, что районные суды являются основным звеном судебной системы.

Отметим, что решения (приговоры) районного суда, вынесенные им по первой инстанции, но не вступившие в силу, могут быть обжалованы в апелляционном порядке в суде общей юрисдикции уровня субъекта РФ.

Организационная структура приведена на рисунке приложения 5.

Организация районных судов определяется:

Конституцией РФ;

Законом о судебной системе;

Законом о судах общей юрисдикции в Российской Федерации;

Законом о статусе судей и другим законодательством.

Порядок создания и упразднения судов этого уровня определен Федеральным конституционным законом от 31 декабря 1996 г. N 1-ФКЗ «О судебной системе Российской Федерации».

Принципы деятельности районных судов. Деятельность районных судов по осуществлению правосудия проводится в соответствии с принципами, общими для всех органов судебной власти РФ.

Таковыми принципами являются:

единство судебной системы;

обязательность судебных постановлений;

несменяемость и неприкосновенность судей;

равенство всех перед законом и судом;

гласность в деятельности судов;

самостоятельность судов и независимость судей.

2.2. Анализ профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров Дзержинского районного суда Оренбурга

Проведем анализ профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров Дзержинского районного суда Оренбурга. Приведем диаграмму квалификации сотрудников по уровню образования в 2020 году (приложение 6).

В 2020 году квалификационный уровень повышается. Теперь удельный вес работников с высшим образованием составляет 71%, а сотрудников с неоконченным высшим образованием 9%, что позитивным образом характеризует квалификационный уровень персонала. 20% работников со средне - специальным образованием при удельном весе МОП (младший обслуживающий персонал) – 31%, также позитивным образом характеризует квалификационный состав (ряд работников МОП поступили в Вузы).

Таким образом, можно сделать вывод, что руководство нацелено на улучшение квалификационного уровня персонала.

Рассмотрим соотношения мужчин и женщин (приложение 7)

Как видно в диаграмме, соотношение мужчин и женщин составляет 58 % и 42 % соответственно. Состав мужчин незначительно превышает состав женщин. Это объясняется тем, что большинство руководителей отделов мужчины. А теперь рассмотрим состав служащих руководителей, специалистов и технический персонал (приложение 8).

Из рисунка видно, что в основном состав работников состоит из специалистов. Это объясняется тем, что в

отделах имеются по одному руководителю, и нескольких специалистов. В среднем в одном отделе имеются по 3-4 специалистов.

Рассмотрим качественный состав работников, то есть, распределение работающих по возрасту. На рисунке приложения 9 представлены данные, характеризующие персонал по возрасту:

Из диаграммы видно, что основной возраст руководителей составляет от 40–50 лет. Это объясняется тем, чтобы стать руководителем, нужен опыт и стаж работы. А это требует времени. Молодые начальники крайне редки.

Теперь рассмотрим возрастную группу работников, которая выглядит следующим образом (приложения 10, 11).

Анализ показал, что за исследуемый период с 2019 по 2020 гг. произошло «омоложение» персонала. Так, например, численность работников в возрасте 40-50 лет снизилась с 11% в 2019 г. до 6 % в 2020 г., в то время как численность работников в возрасте до 40 лет имеет тенденцию к росту с 85% в 2019 г. до 90 % в 2020г.

Нормативные правовые акты

1. Федеральный конституционный закон от 31.12.1996 N 1-ФКЗ (ред. от 08.12.2020) "О судебной системе Российской Федерации" // "Собрание законодательства РФ", 06.01.1997, N 1.

Литература

2. Алехин В. П. Способы борьбы с коррупцией в России / В. П. Алехин // Науч. журн. КубГАУ. – 2017. – № 129(05).
3. Аршинина Е.А., Игонина Е.С. Концепция подготовки и переподготовки экспертных кадров по различным родам судебных экспертиз // В сборнике: Актуальные проблемы использования специальных знаний при выявлении и доказывании экономических преступлений. Сборник научных статей по итогам межвузовской научно-практической конференции. 2021.
4. Блохина А.С. Профessionalизация кадров арбитражных судов как концепт повышения качества судебной власти в современной России // В сборнике: Вопросы совершенствования системы государственного управления в современной России. Ежегодный международный сборник научных статей. Под общей редакцией Л. В. Фотиной. Москва, 2020.
5. Волков К.А. Профориентационная работа и практикоориентированное обучение школьников как фактор подготовки кадров для судебной системы // Юридическое образование и наука. 2019. № 2.
6. Воронцова И.В., Никитин Д.О. Гарантии обеспечения социальной защиты судей / В книге: Применение законодательства в сфере труда и социального обеспечения: международный и национальный аспекты. Сборник статей по материалам I Международной научно-практической конференции, посвященной 100-летию Международной организации труда и 25-летию Государственной инспекции труда в Российской Федерации. 2019.
7. Гуличева Е.Г. Актуальные проблемы реализации кадрового обеспечения деятельности судов // В сборнике: Фундаментальные и прикладные науки сегодня. материалы XXIII международной научно-практической конференции. Morrisville, 2020.
8. Ермолин А.В., Жужгова И.П. Психологические аспекты снижения текучести кадров среди молодых сотрудников службы судебных приставов // В сборнике: Российская государственность в XXI веке (государственно-правовые институты и политические процессы в России: прошлое, настоящее, будущее). Сборник статей Всероссийской научно-практической конференции. 2018.
9. Кондрашова Н.Г. Информация и ее применение в ходе управления проектами // Дневник науки. 2020. № 12 (48).
10. Лифинцев В.Н. Организация кадрового обеспечения судебной деятельности // В сборнике: . LXXV international correspondence scientific and practical conference. Boston, 2020.
11. Орнацкая Т.А., Цуканов С.С. Судебные учреждения дальневосточной республики: организационное строительство и подбор кадров // Клио. 2019. № 1 (145).
12. Саркисян А.А. Профессия судебного эксперта в условиях цифровизации // Союз криминалистов и криминологов. 2020. № 1. С. 87-93.
13. Селюков Д.Д. Подготовка научных кадров - проблема развития судебно-экспертной деятельности (на примере судебной автотранспортно-экспертной деятельности) // В сборнике: Теория и практика судебной экспертизы в современных условиях. Материалы VII Международной научно-практической конференции. 2019.

14. Сергунин К.Н. Кадровый потенциал судебной системы России: современное состояние и контуры дальнейшего развития // Молодой ученый. 2018. № 28 (214).
15. Современные кадровые технологии на государственной гражданской службе: монография / под общ. ред. проф. Ю. Ю. Антроповой, доц. Л. И. Ворониной; М-во образования и науки Рос. Федерации, Урал. федерал. ун-т. – Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2015.
16. Ткаченко А.Л. Повышение качества предоставления государственных и муниципальных услуг населению с помощью МФЦ // Калужский экономический вестник. 2020. № 2.
17. Толмачева К.Е. К вопросу о реализации идей судебной реформы в РФ через систему подготовки научных кадров // В сборнике: Актуальные вопросы совершенствования уголовной политики Российской Федерации. Сборник научных статей региональной научно-практической конференции. Под редакцией Ю.И. Исаковой, Н.В. Сараева. 2019.
18. Чакар Д. С. Профессиональная подготовка судейских кадров //Вестник магистратуры. – 2020.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/diplomnaya-rabota/169785>