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/vkr/189981

Тип работы: ВКР (Выпускная квалификационная работа)

Предмет: Административное право

Оглавление
Введение 2
Глава 1. Конкурс на замещение вакантной должности государственной гражданской службы 5
1.1. Понятие и правовое регулирование конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы 5
1.2.Процедура проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы 12
1.3. Правовые проблемы, связанные с проведением конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы 20
Глава 2. Анализ технологий конкурсного отбора на замещение вакантной должности государственной гражданской службы (на примере центра профессиональной подготовки сотрудников вневедомственной охраны ГУ МВД России по г. Москве) 26
2.1.Анализ существующей технологий конкурсного отбора на замещение вакантной должности 26
2.2.Совершенствование технологий конкурсного отбора на замещение вакантной должности государственной гражданской службы 43
Заключение 52
Список литературы 56

Введение
Формирование профессионального кадрового состава на граждан¬ской службе содействует росту ее открытости и конкурентоспособно¬сти, а также эффективности самой деятельности государственных граж¬данских служащих. Поскольку основной целью кадровой службы при найме государственного гражданского служащего является выбор из некоторого числа кандидатов наиболее достойного, отбор является тех¬нологией, призванной обеспечить формирование квалифицированного кадрового состава органов государственной власти.
В настоящее время конкурс как основной способ замещения вакантных должностей госу¬дарственной гражданской службы приобретает огромное значение в системе государственного управ¬ления. В данной статье подчеркивается важность утверждения точного и полного определения понятия конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы, которое отража¬ет суть и значение данного института государственной службы.
На современном этапе развития государства представляется очевидным факт того, что ни одна из основных задач, стоящих перед государственным аппаратом, не получит своего решения при отсут¬ствии должного уровня компетентности государственного служащего, а, в свою очередь, и без обеспе-чения надлежащего порядка организации и проведения отбора кадров государственной службы. Настоящее положение дел диктует необходимость для аппарата государства выработки объективных и прозрачных требований к организации и проведению конкурса по подбору кадров на государственную службу, а также регламентации методики конкурсных процедур.
Согласно части 4 статьи 32 Конституции РФ, граждане Российской Федера¬ции имеют равный доступ к государственной службе. Это положение полностью соответствует пункту «с» статьи 25 Международного пакта о гражданских и по¬литических правах, согласно которому каждый гражданин должен иметь без ка¬кой-то ни было дискриминации и без необоснованных ограничений право и возможность «допускаться в своей стране на общих условиях равенства к госу¬дарственной службе».
Первой ступенью формирования аппарата государственных служащих по замещению должностей государственной гражданской службы является про-фессиональный и прозрачный подбор претендентов. Именно поэтому вышеуказанное направление всесторонне и тщательно проработано законодательно. Общие положения о порядке проведения конкурса установлены ст. 22 Фе-дерального закона «О государственной гражданской службе РФ». Более деталь-но порядок и условия проведения конкурса

определены Положением о конкур¬се на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации.
Порядок проведения конкурса на включение в конкурсный отбор устанавли¬вается: ст. 11 Федерального закона № 58-ФЗ, ст. 22 Федерального закона № 79- ФЗ Указом Президента РФ № 112 от 01.02.2005 «О конкурсе на замещение ва¬кантной должности государственной гражданской службы Российской Федера¬ции» ; Указом Президента РФ № 96 от 01.03.2017 «Об утверждении Положения о конкурсном отборе федерального государственного органа» .
Вместе с тем анализ нормативной правовой базы, регламентирующей проведение конкурсного отбора государственных гражданских служащих, свидетельствует о необходимости дальнейшего законодательного урегулирования этого процесса, но во взаимосвязи с формированием резерва лиц для замещения руководящих должностей в органах государственной власти и управления, касающейся реализации механизма кадровой работы в части формирования и управления резервом управленческих кадров на любом уровне государственного управления.
Данные обстоятельства и необходимость разработки действенных механизмов применения законодательства, регламентирующего работу по формированию и управлению кадровым резервом и по проведению ротации кадров в системе государственной службы и службы в правоохранительных органах, обусловили актуальность и выбор темы исследования.
Объектом исследования является изучение особенностей конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы вневедомственной охраны ГУ МВД России по г. Москве.
Предметом исследования является формы и методы конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской.
Целью является разработка предложений по совершенствованию конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской.
Для достижения поставленной цели исследования необходимо решить следующие задачи:
1. Рассмотреть понятие и правовое регулирование конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы.
2. Изучить процедуру проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы.
3. Выделить правовые проблемы, связанные с проведением конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы.
4. Провести анализ существующей технологий конкурсного отбора на замещение вакантной должности.
5. Предложить совершенствование технологий конкурсного отбора на замещение вакантной должности государственной гражданской службы.
Методологическую основу исследования составляют современные методы изучения общественных явлений, прежде всего институциональный подход, выделяются структурные и функциональные аспекты системного анализа, методы сравнения и обобщения, аналогии, используются специальные социологические методы – анализ документов, а также комплексный подход, раскрывающий кадровую динамику и статику исследуемого объекта.
Глава 1. Конкурс на замещение вакантной должности государственной гражданской службы
1.1. Понятие и правовое регулирование конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы
В современных реалиях, обусловленных уровнем социально-экономического развития, эффек¬тивность государственного управления возможна, только лишь, в случае должного уровня квалифика¬ции кадров, на которых возложена реализация задач и функций органов местного самоуправления. Для эффективной работы системы государственного управления необходимо достичь максимально воз¬можной отдачи и работоспособности от людей.
Государственная гражданская служба Российской Федерации – вид государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации на должностях государственной гражданской службы Российской Федерации в государственных органах по обеспечению исполнению полномочий.
Заключение
В период модернизации общества, главным резервом повышения уровня государственного управления, в том числе в правоохранительных органах, становится лучшее использование кадров, оптимальное их распределение по рабочим местам, возрастание нагрузки на каждого служащего. Важнейшим рычагом повышения эффективности управленческой деятельности становится сокращение численности

сотрудников, которое должно быть компенсировано большей интенсивностью труда, а значит и более высокой квалификацией сотрудников, совершенствование работы с кадровым резервом и ротация.
Процедура проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной службы также является задачей кадровой службы. Путем проведения конкурса осуществляется оценка профессионализма кандидата на замещение вакантной должности, его соответствия установленным квалификационным требованиям для замещения должности государственной службы. Возможность проведения конкурса при замещении должности государственной службы, предшествующего заключению служебного контракта, установлена Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации».
Конкурс на замещение должности государственной службы обеспечивает право граждан на равный доступ к государственной службе, право государственных служащих на должностной рост на конкурсной основе.
Порядок проведения конкурса на замещение должности государственной службы определяется государственным правовым актом, состав комиссии и порядок ее формирования устанавливаются представительным органом.
Законодатель закрепляет за кадровой службой обязанность организации и обеспечения проведения аттестации и квалификационного экзамена как одних из оценочных процедур. Проведение аттестации государственного служащего направлено на определение его соответствия замещаемой им должности государственной службы. Аттестация способствует повышению профессиональной компетентности государственного гражданского служащего. Проводится аттестация один раз в три года. Для проведения аттестации формируется соответствующая комиссия. По итогам аттестации комиссия принимает одно из решений: государственный служащий соответствует замещаемой должности государственной службы либо не соответствует.
В связи с этим возрастает роль и ответственность кадровых служб за формирование конкурсного отбора, планирование карьеры и профессиональное развитие сотрудников на всех уровнях системы МВД России.
Кадровая служба должна реализовывать кадровую политику ГУ МВД России по г. Москве путем создания эффективной системы управления персоналом, решать вопросы оценки деятельности подразделений, оценки экономической и социальной эффективности совершенствования работы с кадровым резервом, обеспечивать условия для инициативной и творческой деятельности работников с учетом их индивидуальных особенностей и профессиональных навыков.
Повышение роли и места кадровой службы ГУ МВД России по г. Москве обусловлено существенными изменениями условий, в которых они действуют, требуют перехода на новые организационно-структурные формы построения и управления персоналом, научного обеспечения деятельности по управлению персоналом. Обновление научно-методического, материально-технического и информационного обеспечения составляют резерв, который может превратить кадровую работу в мощное средство активизации профессиональных качеств персонала.
Для повышения прозрачности и эффективности процедуры отбора кандида¬тов на имеющиеся должности нами предлагается единый методологический подход в осуществлении отбора, а именно:
- проведение видео- и аудиозаписи конкурсных мероприятий, для исклю-чения субъективности и формальности;
- разработка отдельной методики оценивания личных и профессиональных качеств, а также достижений за время работы;
- привлечение большего числа независимых экспертов конкурсной комис¬сии с целью повышения независимости комиссии от представителя нанимателя.
Бесспорно, что у гражданских служащих должны быть хорошо развиты аналитические способности. Деятельность на государственной службе требует от сотрудника умения логически мыслить, грамотно излагать материал и делать обоснованные выводы. Коммуникации любого вида выполняют важнейшую роль в деятельности государственных гражданских служащих. Служебная переписка, составление мотивированных ответов на обращения граждан, отчеты, организация и проведение приемов населения, его консультирование по деятельности организации и т. д. составляют основу их должностных обязанностей.
Следовательно, проводя конкурс на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы, целесообразно применять тесты, метод кейс-стади, «мозговой штурм», разъяснение на обращение либо другие методы оценки, которые помогут изучить критическое мышление и способность к логическим выводам у претендента, а также его коммуникативные навыки. Гражданским служащим в сферах финансов, госзаказов, контрактной системы и других важно быстро и верно оперировать числовой информацией, качественно осуществлять операции, связанные с арифметикой, комментировать

иллюстративные материалы. В современных реалиях мира и России, в частности, среди огромного количества глобальных проблем, особое место занимают аспекты создания высококвалифицированного аппарата государственных гражданских служащих, профессиональная деятельность которых ориентирована на эффективное исполнение государственных функций. Темы исследования весьма актуальна, поскольку эффективность реализации проводимой политики, мер по созданию достойных условий жизни граждан напрямую зависит от кадрового потенциала органов государственной службы. В настоящее время ее качественный состав не в полной мере отвечает требованиям по совмещаемым должностям.

В статье 60.1 Закона N 79-ФЗ законодатель не в полной мере учел требования вышеназванной Федеральной программы, согласно которой у гражданского служащего, участвующего в программе ротации, имеются определенные преимущества в карьерном росте (п. 13). На наш взгляд, для решения этой проблемы в законодательном порядке необходимо предусмотреть норму о том, что после успешного прохождения ротации гражданский служащий включается в план резерва на выдвижение.Таким образом, в настоящее время в практике привлечения и отбора кан¬дидатов на должности государственной гражданской службы присутствуют не¬которые проблемы, мешающие развитию государственной службы. Они связаны с формированием конкурсного отбора, что является приоритетным направлени¬ем в сфере повышения эффективности государственной гражданской службы Российской Федерации.

Список литературы

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 01.07.2020 № 11-ФКЗ) // Собр. законодательства РФ. - 2020. - № 11. - Ст. 1416.
2. Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Фе¬дерации на 2019-2021 годы: Указ Президента РФ от 24 июня 2019 года №288 // Официальный интернет портал правовой информации www.pravo.gov.ru, 24.06.2019, N 0001201906240008.
3. О системе государственной службы Российской Федерации: федер. закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ: // Собр. законодательства Рос. Федерации. - 2003. - № 22. - Ст. 48.
4. О государственной гражданской службе Российской Федерации: федер. закон от 2 7.07.2004 № 79-ФЗ: // Собр. законодательства Рос. Федерации. - 2004. - № 31. - Ст. 3215.
5. О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Рос¬сийской Федерации: указ Президента Рос. Федерации от 01.02.2005 № 112: // Собр. законодательства Рос. Федерации. - 2005. - № 6. - Ст. 439.
6. Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должно¬стей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в конкурсный отбор государственных органов: Постановление Правительства РФ от 31 марта 2018 года №397 // Официаль¬ный интернет-портал правовой информации www.pravo.gov.ru, 10.04.2018, N 0001201804100023.
7. О внесении изменений в единую методику проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в конкурсный отбор государственных органов: Постановление Правительства РФ от 24 сентября 2020 года №1546 // Официальный интернет-портал правовой информации www.pravo.gov.ru, 29.09.2020, N 0001202009290014.
8. О федеральной государственной информационной системе "Единая информационная си¬стема управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации": Постановление Правительства РФ от 03 марта 2017 года №256 // Официальный интернет-портал пра¬вовой информации www.pravo.gov.ru,
9. Указ Президента РФ от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации»/^аш1ш. [Электронный ре¬сурс]. Режим доступа: http://base.garant.ru/187829/
10. Указ Президента РФ от 11 августа 2016 N 403 «Об Основных направлениях развития гос¬ударственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 - 2018 годы» // Garant.ru. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://base.garant.ru/71463052/
11. Указ Президента РФ от 1 марта 2017 г. N 96 "Об утверждении Положения о конкурсном отборе федерального государственного органа" (с изменениями и дополнениями)
12. Постановление Правительства РФ от 31.03.2018 N 397 (ред. от 24.09.2020) «Об ут¬верждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской

службы Российской Федерации и включение в конкурсный отбор государственных органов» // Официальный интернет-портал правовой информации http://www.pravo.gov.ru,
Акты судебной практики
13. Апелляционное определение СК по административным делам Ставропольского краевого суда от 29 апреля 2014 г. по делу № 33А-347/2014 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».
14. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Башкортостан от 10 июля 2018 г. по делу № 33-13577/2018 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «ГАРАНТ»
15. Апелляционное определение СК по гражданским делам Омского областного суда от 1 февраля 2017 г. по делу № 33-679/2017 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».
16. Апелляционное определение СК по гражданским делам Челябинского областного суда от 2 сентября 2013 г. по делу № 11-9274/2013 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».
17. Бялт В.С., Трифонов В.А. К вопросу о приеме на службу в органы внутренних дел Российской Федерации // Пробелы в российском законодательстве. 2012. № 2. С. 237-240.
18. Определение СК по гражданским делам Ленинградского областного суда от 12 февраля 2014 г. по делу № 33-725/2014 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

Литература
19. Асланов М. А. Традиционные и инновационные кадровые технологии в органах государ¬ственного управления // Проблемы современной экономики. 2015. № 2 (50).С. 58-75.
20. Башуров В.В. Проблемы административно-правового регулирования отношений по форми¬рованию конкурсного отборафедерального государственного органа и пути их решения // Научный вест¬ник Омской академии МВД России. - 2019. - № 1 (72). - С. 35-39.
21. Бельянская А.Б., Воробьев Н.И., Галкин В.А., Мокеев М.М., Осипова И.Н. Комментарий к Федеральному закону от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации". - Специально для системы ГАРАНТ, 2017г.
22. Бондаренко, Н.В., Герасимова, К.С. Социальные факторы конкурентоспособности хозяйствующих субъектов. В сборнике: Природные и социальные экосистемы. Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции. Чувашский государственный педагогический университет им. И.Я. Яковлева. 2019. С. 50-54.
23. Борисенко А. И. Механизм отбора персонала на государствен¬ную гражданскую службу // Молодой исследователь Дона. — 2020. — № 3. — С. 118-120.
24. Вопросы прохождения службы сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации: Указ Президента РФ от 22 ноября 2012 г. № 1575 // Собрание законодательства РФ. 2012. № 48. Ст. 6668.
25. Воробьев Н.И., Галкин В.А., Мокеев М.М., Осипова И.Н., Юдина А.Б. Комментарий к Федеральному закону от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Саратов, 2012.
26. Глухенькая, Н. М., Дубровская, Е. А. Подходы и методы для исследования систем управления персоналом // Научное мнение. - 2013. - № 2. - С. 104-109.
27. Глухов Е.А. О приспособленчестве в органах власти // Гражданин и право. 2019. № 4 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «ГАРАНТ».
28. Горюнова П.А. Анализ кадровых процессов, должностных обязанностей (и должно¬стных регламентов) гражданских служащих. В сборнике: Юридические науки: вопросы тео¬рии и практики. Сборник статей Международной научно-практической конференции. Пенза, 2020. С. 156-159
29. Гришаков А.Г., Прибытко Ю.А. Контракт о прохождении службы в органах внутренних дел и его правовая природа // Алтайский юридический вестник. 2015. № 1 (9). С. 59-62. Алтайский юридический вестник № 3 (31) 2020 г.
30. Жучкин, В. А. Совершенствование системы управления персоналом и повышение эф¬фективности использования трудовых ресурсов на предприятии (в организации) / В. А. Жучкин, Р. Р. Быценко. - Текст : непосредственный // Молодой ученый. - 2018. - № 30 (216). - С. 32¬35. - URL: https://moluch.ru/archive/216/52171/.
31. Завгородний А., Иванкина Т. Конкурсный подбор кадров государственных гражданских слу¬жащих // Трудовое право. - М.: Интел-Синтез, 2010, № 3 (121). - С. 81-88.
32. Иваницкая, И.П. Обеспечение устойчивого развития предприятия. В сборнике: Сборник научных трудов магистрантов и преподавателей. Посвящается 90-летию В.И. Иль- деменова. Чебоксары, 2018. С. 86-91.

33. Игбаева Г.Р. Контракт о службе в органах внутренних дел как административный акт // Евразийская адвокатура. 2017. № 5 (30). С. 98-101.
34. Интервью с В.А. Колокольцевым, Министром внутренних дел Российской Федерации, генерал-лейтенантом полиции // Законодательство. 2013. № 3 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».
35. Истратий А. Ю., Козлова Е. Г. Особенности отбора кандидатов для прохождения государственной гражданской службы // Предприни-мательство в России: проблемы и перспективы развития: сборник науч¬ных трудов преподавателей и студентов кафедры экономики и предпри-нимательства МГОУ / отв. ред. Т. Б. Фонина. — М., 2019. — С. 68-73.
36. Кашин А.В. Системное взаимодействие муниципального и хозяйственного образования / ав- тореф... дис. канд. экон. наук: 08.00.05. - Новосибирск, 2008. - с.23
37. Кашин А.В. Согласование интересов предпринимателя и государства: организационный ас¬пект / А.В. Кашин // Научные записки НГУЭУ. - Новосибирск, 2005. С. 93-95.
38. Кибанов, А.Я., Баткаева, И.А., Ивановская, Л.В. Под ред. .Я. Управление персона¬лом организации: Учебник / 4-е изд., доп. и перераб. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 695 с.
39. Клименко, К. А. Оценка результативности управления персоналом / К. А. Климен¬ко. - Текст : непосредственный // Молодой ученый. - 2016. - № 10 (114). - С. 736-739. - URL: https://moluch.ru/archive/114/29651/.
40. Маюров Н.П., Бантюков И.Б., Ороева О.Д. Институт отбора и приема граждан на службу в органы внутренних дел Российской Федерации: теоретико-правовой аспект // Пробелы в российском законодательстве. 2015. № 4. С. 318-322.
41. Меняйло Л.Н., Меняйло Д.В. Увольнение сотрудника органов внутренних дел в связи с совершением проступка, порочащего честь // Перспективы развития институтов права и государства. 2019. № 4. С. 339-343.
42. Николаев А.Г. Основания расторжения контракта с сотрудником органов внутренних дел за дисциплинарные правонарушения // Право и государство: теория и практика. 2017. № 7 (151). С. 89-93. 15.
43. Нужнова С.Л. Совершенствование конкурсной технологии на государственной граждан¬ской службе посредством внедрения единой методики ее реализации // Вестник экспертного совета. - 2018. - 1-2 (12-13). -С. 116-120.
44. Нужнова С.Л. Совершенствование конкурсной технологии на государственной граждан¬ской службе посредством внедрения единой методики ее реализации // Вестник эксперт¬ного совета. - №1-2 (12-13). - 2018.
45. Онищенко О.Н. Конкурсный подбор кадров на государственную гражданскую службу Россий¬ской Федерации // Среднерусский вестник общественных наук, 2014. - № 2. - С. 136 - 140.
46. Основы управления персоналом: учебник 3-е издание; под. ред. А.Я. Кибанова. - М.: Инфра- М, 2016. - С.119.
47. Попов Л.Л., Мигачев Ю.И., Тихомиров С.В. Административное право России: учебник. - 2-е изд., перераб. и доп. (отв. ред. Попов Л.Л.). - Москва : Проспект, 2010.
48. Пчелинцев С. В., Исаева Н. М. О совершенствовании порядка назначения на должности государственной гражданской службы Рос-сийской Федерации: проблемы и перспективы // Государственная служ¬ба. — 2020. — Т. 22, № 6 (128). — С. 6-18.
49. Разуваева Н.И. Подбор и аттестация кадров органов внутренних дел (административно-правовые и организационные аспекты): дис. ... канд. юрид. наук. Воронеж, 2014. 215 с.
50. Рылеева Ю. М. Особенности отбора государственных граждан¬ских служащих // Актуальные вопросы управления персоналом: сбор¬ник материалов XVIII студенческой научно-практической конференции (Москва, 6 декабря 2018 г.). — М.: Формат, 2019. — С. 214-222.
51. Симутова Д.В. Сущность проблем управления эффективностью профессиональной служеб¬ной деятельности государственных служащих на этапе привлечения и отбора // Вестник университета. - 2019. - № 1. - С. 22-29.
52. Стельмашенко О. В. Конкурс на государственной службе как механизм реализации государственной кадровой политики Российской Федерации // Вестник Забайкальского государственного университе¬та. — 2019. — Т 25, № 5. — С. 95-104.
53. Усольцева К.И. Конкурс на замещение вакантной должности государственной граждан¬ской службы Российской Федерации: пути решения правовых проблем // Отечественная юриспруденция. - 2018. - №Q 3 (28). - С. 65-66.

54. Шмарова, Г.М. Современные кадровые технологии персонала государственной и муниципаль¬ной службы/ Г.М. Шмарова, Н.М. Куршиева/ Менеджмент в России и за рубежом. - 2017. - №4.- С.53.

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/vkr/189981