

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/kursovaya-rabota/399694>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Государственная служба

ВВЕДЕНИЕ 3

Глава 1. Теоретические аспекты прохождения государственной службы в Российской Федерации 5

1.1. Порядок поступления на государственную службу 5

1.2. Аттестация государственных служащих 11

1.3. Прекращение контракта гражданскими служащими 16

Глава 2. Система управления карьерой государственного служащего 20

2.1. Процесс управления карьерой и профессиональным развитием государственного служащего 20

2.2. Модель системы управления карьерой и профессиональным развитием государственного служащего 22

Глава 3. Совершенствование системы управления карьерой государственного служащего 25

3.1. Направления совершенствования карьерой государственного служащего 25

3.2. Оценка эффективности карьеры государственного служащего 27

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 30

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 31

ПРИЛОЖЕНИЯ 33

Актуальность темы исследования. В настоящее время государственная служба в Российской Федерации переживает новое воплощение. Для того чтобы разработать систему продвижения на государственной службе, прежде всего необходимо выяснить, что такое продвижение, что влияет на карьеру государственного служащего и что способствует успешному продвижению по службе. Однако понятия "карьера" и "карьеризм", которые часто имеют негативную коннотацию, имеют особое значение для функционирования вооруженных сил. Именно конкуренция за карьерный рост заставляет офицеров постоянно совершенствовать свои знания, профессиональные навыки и воздерживаться от дисциплинарных проступков. С помощью правильно выстроенной карьеры (чередование должностей, мест работы и обучения) приобретается необходимый опыт работы и знания, требуемые для занятия более высоких должностей.

Системы отбора персонала разработаны таким образом, чтобы реализовать все аспекты карьеры. Однако четких положений о создании и функционировании этой системы не существует. Принципы, по которым должен осуществляться отбор на высшие должности, законодательно не определены. Эти факторы снижают эффективность системы отбора и делают ее менее прозрачной. Зачастую на высшие должности назначаются лица, не отвечающие необходимым требованиям по профессиональным и моральным качествам. Вышеперечисленные факторы обусловили выбор темы настоящего исследования.

Объект исследования составляют общественные отношения, складывающиеся при исследовании элементов системы управления карьерой государственного служащего.

Предметом исследования настоящей работы являются нормы права, регулирующие элементы системы управления карьерой государственного служащего.

Целью исследования является анализ элементов системы управления карьерой государственного служащего.

Для достижения поставленной цели были сформулированы следующие задачи:

1. исследовать порядок поступления на государственную службу;
2. определить особенности аттестации государственных служащих;
3. рассмотреть особенности прекращения контракта гражданскими служащими.
4. раскрыть процесс управления карьерой и профессиональным развитием государственного служащего;
5. исследовать модель системы управления карьерой и профессиональным развитием государственного служащего;
6. рассмотреть направления совершенствования карьерой государственного служащего;
7. оценить эффективность карьеры государственного служащего.

Методологическая основа исследования. Методологическую основу исследования составили общенаучный диалектический метод познания, а также следующие общие, специальные и частные методы исследования:

формально-юридический, системный, комплексный, нормативный.

Нормативную и эмпирическую базу исследования составили: Конституция РФ; законодательство РФ, иные материалы юридической практики.

Теоретическая основа исследования. Теоретической основой исследования являются труды российских ученых по праву, такие как: Волков А.М., Жаринов К.Г., Макарейко Н.В., Попов Л.Л. и другие авторы.

Структура курсовой работы. Курсовая работа состоит из введения, трех глав основного текста, заключения, списка использованной литературы.

Глава 1. Теоретические аспекты прохождения государственной службы в Российской Федерации

1.1. Порядок поступления на государственную службу

В соответствии со ст.13 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе РФ" [2] государственным служащим является гражданин РФ, приступивший к исполнению обязанностей государственного служащего. В соответствии с актом о назначении на должность гражданской службы и служебным контрактом гражданские служащие осуществляют профессиональную служебную деятельность на должностях гражданской службы и получают денежное содержание за счет средств федерального бюджета или бюджета субъекта РФ.

В современных условиях государственные служащие решают ряд задач, направленных в первую очередь на защиту правовых и демократических основ государства, обеспечение социальной стабильности, защиту прав и свобод граждан. Успех или неуспех профессиональной службы государственного служащего во многом зависит от определения его правового положения (статуса).

Термины "статус", "состояние", "должность" используются для обозначения того или иного положения, являющегося предметом правового общения. В то же время, за сравнительно редким исключением, статус и "состояние" не различаются. В большинстве случаев они понимаются как синонимы [11, С. 102].

Государственные служащие приобретают статус в соответствии с законом в связи с обменом статуса государственного служащего. Основным признаком правового статуса государственного служащего является наличие определенной должности в органе государственной власти, по которой он обладает общим статусом государственного служащего. В общем виде правовой статус государственного служащего можно определить как содержание правоотношений государственного служащего, т.е. сущность этих правоотношений. С изменением характера этих отношений меняется и правовой статус государственного служащего (например, повышение, понижение, временное исполнение обязанностей и т.д.)

Под правовым статусом государственного служащего понимается совокупность юридических элементов, представляющих собой специфику прав и обязанностей, свобод и правоограничений (ограничений и запретов), социально-правовых гарантий и поручительств, требований к служебной деятельности, поощрений и ответственности, которые определяют сущность отношений государственной гражданской службы и являются ее предметом.

Статус государственных служащих является публично-правовым, а не трудовым, как это было до недавнего времени, и должен регулироваться нормами административного права. В настоящее время законодательство о государственной службе вбирает в себя нормы трудового права и регулирует государственно-служебные отношения в их наиболее полном виде, при этом законодатель уделяет внимание таким вопросам, как новый статус государственных служащих, права и обязанности, ограничения, запреты, урегулирование конфликта интересов на государственной службе и государственной службе.

Однако Трудовой кодекс РФ не может применяться в полном объеме к отношениям на государственной службе только в том случае, если это не предусмотрено Законом или иными федеральными законами о государственной службе. Обращаясь к зарубежному опыту, следует отметить, что во многих европейских странах правовой статус государственных служащих регулируется нормами административного, а не трудового права. Это характерно для Франции, Германии, Великобритании и других стран.

Следует подчеркнуть, что статус государственных служащих должен принципиально отличаться не только от статуса работников по трудовым договорам, но и от статуса других видов государственных служащих.

Поступление на государственную службу - ответственный, не критичный этап, так как от эффективности его применения зависит профессиональный уровень государственных служащих. На этом этапе учитываются установленные законом требования к гражданам, поступающим на государственную службу, касающиеся возрастных ограничений, гражданства, знания национального языка, профессиональной подготовки и состояния здоровья. Правовой основой поступления на государственную службу являются конкретные нормы, регулирующие саму возможность гражданина стать государственным служащим и получить статус государственного служащего. Общей правовой основой для получения статуса

государственного служащего является ст.32 Конституции РФ и конкретные статьи ФЗ от 27.05.2003 №58-ФЗ, закрепляющие право граждан на равный доступ к государственной службе [2].

Правовые условия поступления на государственную службу - это конкретные и установленные законом обстоятельства, условия и требования к лицу, претендующему на ту или иную должность, в том числе обстоятельства, род занятий, квалификация и другие требования, препятствующие поступлению на государственную службу, а также установленный законом предельный возраст для поступления на некоторые конкретные должности. Все это выражает и закрепляет основы национальной кадровой политики.

Нормативно-правовые акты

1. Конституция Российской Федерации // Система «Консультант плюс» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru/popular/cons/> (дата обращения: 23.12.2023).
2. Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ) "О системе государственной службы РФ" // Собрание законодательства РФ. - 2003. - № 22. - Ст. 2063.

Литература

3. Дикажев М.М. Актуальные проблемы урегулирования конфликта интересов на государственной службе // Административное право и процесс. - 2022. - № 9. - С.16 - 19.
4. Комахин Б.Н. Инновационное моделирование государственной службы как основа модернизации профессиональной служебной деятельности // Административное право и процесс. - 2020. - № 2. - С. 54 - 58.
5. Кузнецов, И. Н. Документационное обеспечение управления. Документооборот и делопроизводство : учебник и практикум для вузов / И. Н. Кузнецов. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва : Издательство Юрайт, 2023. - 545 с.
6. Уманская В.П., Малеванова Ю.В. Государственное управление и государственная служба в современной России: монография. Москва: Норма, - 2020. - 176 с.
7. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. - Москва : Издательство Юрайт, 2021. - 406 с.
8. Управление человеческими ресурсами : учебник для академического бакалавриата / И. А. Максимцев [и др.] ; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Издательство Юрайт, 2019. - 526 с.
9. Управление человеческими ресурсами в 2 ч. Часть 2 : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; ответственные редакторы С. А. Барков, В. И. Зубков. - Москва : Издательство Юрайт, 2023. - 245 с.
10. Цирин А.М. Цифровое профилирование на государственной службе: понятие и перспективы правового регулирования // Журнал российского права. - 2022. - № 10. - С. 97 - 109.
11. Цирин А.М., Севальнев В.В. Институциональные механизмы противодействия коррупции на государственной службе // Журнал российского права. - 2021. - № 9. - С. 133 - 142.
12. Чурилов, А. Ю. Юридическое делопроизводство : учебное пособие для академического бакалавриата / А. Ю. Чурилов. - Москва : Издательство Юрайт, 2019. - 169 с.
13. Шнейдер, Л. Б. Психология карьеры : учебник и практикум для вузов / Л. Б. Шнейдер, З. С. Акбиева, О. П. Цариценцева. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : Издательство Юрайт, 2022. - 187 с.
14. Шувалова, Н. Н. Основы делопроизводства : учебник и практикум для среднего профессионального образования / Н. Н. Шувалова, А. Ю. Иванова ; под общей редакцией Н. Н. Шуваловой. - Москва : Издательство Юрайт, 2018. - 375 с.

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/kurovaya-rabota/399694>