

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://studservis.ru/kursovaya-rabota/432352>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Государственная служба

Введение 2

Глава 1. Теоретические аспекты органов государственной власти 4

1.1. Государственная служба: понятие и характеристика 4

1.2. Основы деятельности государственных служб 8

Глава 2. Анализ деятельности кадровых служб органов государственной власти 12

2.1. Характеристика кадровых служб органов государственной власти 12

2.2. Особенности отбора персонала на государственную службу 14

2.3. Актуальные вопросы деятельности кадровых служб 21

Заключение 25

Список литературы 27

Актуальность темы исследования. Неотъемлемой частью системы управления государственной службой является управление персоналом в государственных органах власти. Управление персоналом - механизм реализации кадровой политики, система организационных, психологических, социально-экономических и других мероприятий, обеспечивающих рациональное использование способностей человека и имеющих нормативно-правовую основу, как в собственных интересах, так и в интересах организации. На данном этапе, чтобы сделать рывок вперед в процессе реформирования системы и обеспечить государственные органы первоклассными специалистами, обладающими навыками, компетенциями и опытом, необходимыми для достижения национальных целей, необходимо пересмотреть законодательные нормы и руководящие принципы, регулирующие систему управления человеческими ресурсами на государственной службе, а также процедуры и инструменты, поддерживающие ее, и внедрить новые процессы управления персоналом в органах государственной власти. Сложность и многообразие функций, выполняемых государственными органами, требуют системного подхода к отбору персонала. Анализ структуры критериев отбора позволяет выявить ключевые параметры, которые способствуют успешному выполнению должностных обязанностей государственных служащих. Такое исследование способствует более точному выявлению профессиональных и личностных характеристик, необходимых для эффективной государственной службы. Степень разработанности темы. Проблематика исследования привлекала внимание многих учёных самых различных отраслей знаний. В ходе работы использованы научные работы отечественной науки, можно выделить следующих авторов: А.С. Жуля, Н.В. Чхутиашвили, Ю.М. Рылеева, Е.В. Кучерова, Е.А. Колесниченко и др.

Цель исследования состоит в том, чтобы исследовать специфику деятельности кадровых служб органов государственной власти.

Задачи исследования:

- описать сущность понятия государственная служба;
- рассмотреть основы деятельности государственных служб;
- дать характеристику кадровых служб органов государственной власти;
- выделить особенности отбора персонала на государственную службу;
- проанализировать актуальные вопросы деятельности кадровых служб.

Объект исследования – отбор персонала на государственную службу.

Предмет исследования – основные тенденции и направления деятельности кадровых служб органов государственной власти.

Методология исследования основана на принципах научной объективности и системности: все процессы рассматриваются в контексте конкретной ситуации, а факты и события анализируются в совокупности, а не отдельно друг от друга. На разных этапах работы использовались различные методы исследования: конкретно-исторический, хронологический, проблемно-теоретический, системный, сравнительный (синхронный и диахронный).

Структура работы определена поставленными целью и задачами, и представлена введением, основной частью, состоящей из двух глав, заключением и списком использованных источников и литературы.

Глава 1. Теоретические аспекты органов государственной власти

1.1. Государственная служба: понятие и характеристика

Понимание государственной услуги требует тщательного рассмотрения ее применения и практического восприятия. В связи с этим необходимо изучить область применения термина «государственная услуга». На рисунке 1 представлены основные аспекты применения термина «государственная услуга».

На первый взгляд может показаться, что определение государственной услуги сводится к ее функциям.

Однако, государственные службы нельзя просто идентифицировать только по содержанию их деятельности. Например, услуги, связанные с энергоснабжением, медицинским обслуживанием или транспортом, могут быть предоставляемыми государством, но они также могут являться объектом коммерческой деятельности [8].

Некоторые услуги, предоставляемые государственными организациями, могут иметь сходство с услугами, которые обычно предоставляются в рамках промышленных предприятий, сферы коммуникации, дорожного строительства или водоснабжения. Термин «государственная служба» имеет не только описательное, но и нормативное значение. Утверждение о том, что что-то является государственной службой, предполагает наложение определенных моральных требований к поведению организаций, предоставляющих такие услуги.

По государственным услугам, которая охватывает такие аспекты, как внедрение государственных услуг, финансирование, мотивация, управление и отчетность, вопрос о том, что представляет собой государственная служба, не получает должного внимания. Однако широкое использование этого термина в таком разнообразии контекстов подразумевает, что в нем заключено нечто особенное, уникальное и узнаваемое. Государственный сектор, напротив, включает в себя множество видов деятельности, которые обычно не считаются государственными услугами. Примерами могут быть:

- выполнение функций правительства (например, законодательной власти, государственной службы или судов);
- зарабатывание денег для правительства (включая национализированные отрасли промышленности);
- предоставление услуг правительственным учреждениям.

Государственные услуги предоставляются не государством или от имени государства, а для общественности, независимо от того, осуществляется это государственными органами или нет. Они могут быть связаны с деятельностью правительства, но они не ограничиваются деятельностью правительства, и правительство не охватывает весь спектр такой деятельности [5]. Некоторые государственные службы находятся в государственном секторе, некоторые независимы, и многие выходят за рамки государственных границ - существует сложное взаимодействие различных подходов к регулированию, финансированию и предоставлению.

Виды услуг, указанные выше в качестве государственных, охрана правопорядка, образование, оборона или налаживание коммуникаций, выглядят иначе, чем коммерческая деятельность. В целом можно было бы предположить, что государственные службы улучшают общественное благосостояние. Государственные услуги предназначены не для удовлетворения целей или предпочтений потребителей или производителей, а для достижения дальнейших целей, которые политики считают желательными - кем бы эти политики ни были, поскольку этот термин может включать не только правительство, но и руководящие органы, добровольные организации, общества взаимопомощи, филантропов и других.

1. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 N 79-ФЗ (последняя редакция) // СПС КонсультантПлюс. – URL:

https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/

2. Указ Президента РФ от 01.03.2017 N 96 (ред. от 29.04.2023) «Об утверждении Положения о кадровом резерве федерального государственного органа» // СПС КонсультантПлюс. – URL:

https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_213486/

3. Методический инструментарий по планированию найма и организации отбора кадров для замещения должностей государственной гражданской службы // СПС КонсультантПлюс. – URL:

<https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=EXP;n=634144#liS467Ust3gHmOTS>

4. Асриянц К.Г., Абдулкадырова П.А., Магомедова А.М. Кадровая политика и стратегия управления персоналом в органах государственной власти // Индустриальная экономика. - 2022. - №3. - С. 209-303.

5. Гарцев И. В. Понятие и содержание государственной службы: история и современность // Сборник материалов IX Международного научно-спортивного фестиваля курсантов и студентов образовательных организаций. - 2022. - С. 177-179.

6. Жуля А.С. Управление персоналом в государственном секторе // Скиф. 2022. №10 (74). – С. 213-218.
7. Зеленцова С.Ю., Кауфман Н.Ю. Кадровые службы в системе управления персоналом органов государственной и муниципальной власти // РСЭУ. - 2019. - №2 (45). – С. 42-46.
8. Зыбина Е. С. Госслужба: понятие, система, проблемы // Студенческий форум. – 2019. – № 36-2(87). – С. 34-35.
9. Керамова С. Н. Государственная служба России и зарубежных стран: сравнительно-правовой анализ // Евразийский союз ученых. – 2020. – № 4-10(73). – С. 29-34.
10. Колесниченко Е.А. Специфика организации отбора кадров в органы государственной и муниципальной власти // Саяпинские чтения: Материалы V Всероссийской (национальной) научно-практической конференции, Тамбов, 19 января 2022 года. – 2022. – С. 121-128.
11. Кузнецова З. Н. Государственная служба: основные этапы становления в России // Государство и право: эволюция, современное состояние, перспективы развития. – 2022. – С. 492-498.
12. Кучерова Е.В. Роль конкурсного отбора в формировании кадрового потенциала государственной гражданской службы // Вестник экспертного совета. – 2020. – № 4(23). – С. 107-111.
13. Рылеева Ю.М. Особенности отбора государственных гражданских служащих // Актуальные вопросы управления персоналом : сборник материалов студенческой XVIII научно-практической конференции, Москва, 06 декабря 2018 года. – Москва: Типография «Формат», 2019. – С. 214-222.
14. Селезнева С.В. Система государственной службы в РФ // Трибуна ученого. – 2020. – № 5. – С. 222-227.
15. Чхутиашвили Н.В. Современная концепция управления персоналом в органах государственной власти // В центре экономики. - 2021. - №4. – С. 37-41.

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/432352>