

РЕФЕРАТ

Тема выпускной квалификационной работы (Subject matter of the dissertation): Анализ совершенствование системы аттестации государственных гражданских служащих.

Автор ВКР (Author of the master's dissertation): студент 5 курса, группы 502 ГМУ Ольмезов Ислам Мухамедович.

Научный руководитель ВКР (Scientific supervisor of the master's dissertation): профессор, доктор экономических наук, Эльдарханов Хаджи-Мурат Юсупович.

Сведения об организации-заказчике (Customer organization): Администрация Главы Кабардино-Балкарской Республики.

Актуальность темы исследования (Topicality of the research): Существенные изменения, происходящие в настоящее время в институтах государственной и муниципальной службы в результате проводимых административной реформы, реформы государственной службы и местного самоуправления, заставляют обратить более пристальное внимание к содержанию понятия аттестации государственных служащих, а также к его правовым последствиям.

В результате принятия новых нормативных актов, в процедуре аттестации госслужащих произошли ряд изменений, что также требует определенного анализа.

Вопрос о правовом регулировании аттестации имеет важное практическое значение в регулировании отношений в сфере труда. Между тем до настоящего времени в законодательстве отсутствует точное определение понятия аттестации.

Цель работы (Objective): изучить сущность, цели и задачи аттестации, теоретических основ и практики прохождения процедуры аттестации гражданских служащих с момента формирования аттестационной комиссии и до проведения мероприятий по ее итогам и обжалования результатов аттестации, формирования критериев оценки государственных гражданских

служащих. Также необходимо провести анализ системы аттестации администрации Главы Кабардино-Балкарской Республики и разработать рекомендации по совершенствованию системы аттестации администрации Главы Кабардино-Балкарской Республики.

Задачи (Tasks):

- Рассмотреть общую характеристику аттестации государственных гражданских служащих;
- Изучить нормативно-правовую базу регламентирующую проведение аттестации;
- Проанализировать организацию и порядок проведения аттестации государственных гражданских служащих;
- Выработать рекомендации по совершенствованию системы аттестации государственных гражданских служащих администрации Главы Кабардино-Балкарской Республики.

Теоретическая и практическая значимость исследования (Theoretical and practical significance of the research): в данной выпускной квалификационной работе обобщены теоретические знания об аттестации государственных гражданских служащих. Разработанные рекомендации по совершенствованию аттестации государственных гражданских служащих могут быть внедрены в процедуру аттестации государственных гражданских служащих.

Результаты исследования (Results of the research): Государственно-правовое управление (далее – управление) является структурным подразделением администрации Главы Кабардино-Балкарской Республики (далее – администрация).

Управление в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Конституцией Кабардино-Балкарской Республики, законами Кабардино-Балкарской Республики, правовыми актами Главы Кабардино-Балкарской Республики и

Правительства Кабардино-Балкарской Республики, Положением об администрации, приказами и распоряжениями администрации.

Аттестация государственного гражданского служащего от дела государственного управления администрации Главы Кабардино-Балкарской Республики проводится один раз в три года, в соответствии со статьей 48 Федерального закона Российской Федерации от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ.

Рекомендации (Recommendations): Необходимо разработать профессионально-квалификационные модели для гражданских служащих, включающих перечень качеств, знаний, умений и навыков, которым и должны обладать служащие для выполнения задач по обеспечению эффективности своей деятельности. Целесообразно также не ограничиваться одной аттестацией в 3 года, а проводить их систематически. Более частые оценки (раз или два раза в год) позволят использовать аттестацию в качестве инструмента управления персоналом для влияния на результаты деятельности работника, обеспечивать более тесную связь результатов аттестации с должностным и квалификационным продвижением, с результатами труда и его оплатой. Следует избегать наиболее распространённых типичных ошибок при проведении оценки деловых качеств работников, таких как: «эффект края», придание излишнего веса только одному фактору, предвзятость, группинг, центральная тенденция, стереотипы, «гало-эффект», фаворитизм, «эффект свежести», «эффект похожести».