

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/gotovye-raboty/kurovaya-rabota/190022>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Государственная служба

ВЕДЕНИЕ 3

РАЗДЕЛ I.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗА РУБЕЖОМ 5

РАЗДЕЛ II.

АНАЛИЗ ОСОБЕННОСТЕЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН 10

РАЗДЕЛ III. ПУТИ МОДЕРНИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ 27

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 34

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ 36

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Мировая практика дает огромное разнообразие подходов к организации кадровой работы на государственной службе. Эти подходы формируются под воздействием различных исторических, культурных, политических, социально-экономических и иных особенностей развития страны. Вопрос изучения и использования зарубежного опыта организации государственной службы и ее кадрового обеспечения является актуальным на данном этапе, так, как в дальнейшем есть вероятность их применения в совершенствовании государственной кадровой политики России.

Модернизация государственной гражданской службы является одним из ключевых направлений реформирования государственного управления Российской Федерации, поскольку от ее эффективного функционирования зависит соблюдение конституционных прав и свобод граждан. Необходимость модернизации государственной службы вызвана, прежде всего, тем, что она на протяжении значительного периода оставалась недостаточно эффективной и авторитетной, политизированной, подверженной коррупции, не соответствовала принципам и стандартам демократического управления.

Степень изученности темы. Современные тенденции модернизации государственной службы зарубежных стран раскрываются в трудах А.С. Белопуховой, П.В. Миханьковой, А.А. Мударисова, И.И. Гундиной, А.В. Щербаковой, Б.Н. Комахина, Р.М. Халилова, и др.

Проблема исследования обусловлена наличием противоречия между необходимостью модернизации государственной службы зарубежных стран и недостаточной теоретической разработанностью технологии регламентации протекающих в них административных процессов.

Объект и предмет исследования. Объект исследования – общественные отношения в сфере модернизации государственной службы зарубежных стран. Предмет исследования – тенденции модернизации государственной службы зарубежных стран.

Целью курсовой работы является анализ современных тенденций модернизации государственной службы зарубежных стран.

Задачами курсовой работы являются:

- рассмотреть модели государственной службы в зарубежных странах;
- исследовать «систему добычи» и «систему заслуг»;
- раскрыть правила приема на государственную службу в зарубежных странах;
- рекомендовать пути модернизации государственной службы в зарубежных странах.

Методологическую основу работы составили следующие методы: общетеоретический, историко-правовой, сравнительно-правовой и другие.

Структура работы состоит из введения, двух глав, заключения и списка использованных источников.

РАЗДЕЛ I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗА РУБЕЖОМ

Отечественный и зарубежный опыт демонстрирует, что, несмотря на тип организации системы государственной службы (открытый или закрытый), основным принципом построения данного вида профессиональной деятельности является ответственное и квалифицированное отношение к своим

обязанностям со стороны служащих и эффективная оценка, и контроль их работы со стороны общества и государства. В силу исторических и политических причин, каждое государство имеет свою систему организации государственных служащих и соответственно градацию должностей.

Рассмотрим сформировавшиеся к настоящему времени в зарубежных странах модели государственной службы.

Стоит обратить внимание на то, что во многих странах существует высший корпус государственной службы, или так называемые топ-менеджеры. На данный момент в странах Европейского союза можно выделить пять моделей организации высшего корпуса государственной службы.

В первой модели управление происходит через центральный офис, созданный для поддержки и администрирования высшего корпуса государственной службы. Офис занимается наймом, управлением, вознаграждением, оценкой и поощрением высшего корпуса государственной службы.

Во второй модели высший корпус государственной службы в качестве особой категории закреплён в специальных законах о государственной службе, хотя не имеет центрального офиса, через который осуществляются администрирование и поддержка высшего корпуса госслужащих.

Управление происходит через ведомственное учреждение, которое регулирует все другие категории госслужащих. В третьей модели в национальных законах выделена эта категория в качестве отдельной группы государственных служащих, однако нет центрального офиса, ответственного за администрирование. Высший корпус государственной службы существует формально и в действительности не имеет каких-либо специальных условий, в сравнении с общей гражданской службой.

В четвертой модели высокопоставленные служащие нигде в законе не оговорены, но высокая позиция существует. В этой модели данная группа пользуется особыми условиями найма, назначения, поддержки и другими преимуществами. В пятой модели никаких особых условий не выделено для данной категории. Это означает, что данная группа не закреплена в законодательстве о государственной службе. Должности высших государственных служащих считаются равноправной частью общей гражданской службы, и в этой связи те же условия и льготы одинаковы для всех.

Примечателен также опыт Венгрии, где топ-менеджеров набирают исключительно на основе их управленческих навыков и опыта, без предыдущего опыта работы на государственной службе. В Нидерландах создана программа для молодых талантливых ученых, чтобы они могли начать свою карьеру в гражданской службе. В основном лучшие кандидаты выбираются и назначаются по результатам конкурса. В Великобритании, кроме Кабинета министров, высший корпус государственных служащих играет важную роль в управлении в качестве независимого органа. Назначение на должность высших государственных служащих является королевской прерогативой.

Во многих странах высший корпус государственных служащих имеет особый статус, особые условия найма, оплату. В большинстве стран наблюдается тенденция развития высшего корпуса государственной службы. Тем более, предыдущий опыт показал, что созданная система высшего корпуса государственной службы в развитых странах помогает развивать общие ценности, которые в сочетании с личным руководством и примером способствуют развитию сотрудничества и горизонтальной координации.

Как правило, высший корпус государственных служащих содержит несколько уровней менеджеров. Высший уровень возглавляет процессы реформирования и эффективного управления организационными изменениями в государственном управлении. Поэтому они должны иметь видение и стратегию, сильные лидерские компетенции и навыки управления людьми, помимо политического сознания. Большое внимание при найме уделяется квалификации и опыту, культурному аспекту. В процессе найма для корпуса государственных служащих устанавливаются специальные компетенции, которыми должны владеть конкурсанты. Например, в Болгарии подобный профиль компетенций включает: коммуникативную часть, стратегические способности, аналитические способности, навыки управления и лидерства.

В других странах акцент делается на организаторские способности. В Эстонии профиль компетенций определяет Центр компетенций. Компетенции госслужащих определяются через тестирование. В европейских странах компетенции должны быть связаны с функциями, должностными обязанностями. Основной упор делается на их соответствие необходимой квалификации и опыту, чиновник должен обладать достаточными знаниями и навыками в области политики. Оценка заслуг предполагает учет не только способностей кандидатов, но и их потенциала будущих руководителей. Все компетенции должны учитываться в процессе найма, но компетенции могут быть улучшены и развиты через обучение и профессиональную деятельность.

В некоторых странах в категорию высшего корпуса государственных служащих можно попасть после прохождения специальных курсов. Несомненным фактом является осознание того, что для улучшения и

развития государственной службы необходимо на регулярной основе проходить повышение квалификации. Подходы к обучению различаются между теми, кто только начинает работать на государственной службе, и теми, кто намерен дальше делать карьеру и переходить на новую позицию. В основном обучение проводится для начинающих карьерную службу государственных служащих. Во многих странах применяются не только традиционные виды обучения, но и семинары, конференции, обмен опытом, групповые или индивидуальные сессии обратной связи и т.д. Так, в России Федеральная программа государственного управления предлагает следующие формы обучения: форум высших руководителей (по опыту зарубежных стран). Это двух-, трехдневные семинары для руководящих работников различных министерств, ведомств; встречи руководящих работников; персональное наставничество – коучинг, то есть приглашаются преподаватели или специалисты в качестве персональных наставников. Становление мирового информационного пространства, внедрение новых образовательных технологий изменили подходы к традиционным формам обучения государственных служащих. Развитие информационно-коммуникационных технологий, регулярные изменения в законодательстве, необходимость дальнейшего развития квалификации работников, приводят к интенсивному увеличению рабочей нагрузки в рамках системы обучения гражданского служащего. Совершенно очевидно, что потребность в высококвалифицированных сотрудниках государственной службы может быть достигнута за счет совершенствования информационного сопровождения процессом обучения, предоставления большего доступа к изучению информации, возможности саморазвития и управления своим временем путем выбора индивидуальной стратегии обучения. Внедрение информационно-коммуникационных технологий ведет к кардинальным изменениям информационно-образовательной среды, делая ее более доступной, трансформируя отдельные образовательные центры в единое образовательное пространство. Потребность в дистанционном обучении сегодня связана с увеличением мобильности рынка труда, важностью всестороннего рассмотрения динамично меняющегося спроса на образовательные услуги. Система дистанционного обучения не должна противоречить существующим формам обучения, но интегрироваться в них, создавая мобильную образовательную среду.

РАЗДЕЛ II. АНАЛИЗ ОСОБЕННОСТЕЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН

В мире сложилось две основные системы организации государственной гражданской службы, приемлемые для России: англосаксонская (открытая) и континентальная (закрытая). Для открытой модели характерны следующие черты: «отсутствие четко организованной системы нормативного правового регулирования служебных отношений; открытая конкурсная система отбора кадров; зависимость оплаты труда и должностного роста от результатов работы госслужащего; упрощенная процедура увольнения» (США, Великобритания, Канада).

Англосаксонская система основана на судебной практике, законах и нормативных актах правительства. Закрытой системе свойственны такие черты, как: наличие подробной регламентации компетенций каждого уровня государственной службы; многоступенчатая система отбора кадров; высокий социальный статус служащего, т.е. зависимость должностного роста, заработной платы и льгот от стажа и должности; сложная процедура увольнения служащего (Германия, Франция).

Надо подчеркнуть, что, в отличие от России, в законодательствах зарубежных стран нет определенного понятия «государственный служащий».

1. Апон, М. Е. Государственная служба в зарубежных странах [Текст] : учебное пособие / М. Е. Апон. – Санкт-Петербург: НОИР, 2016. – 73 с.
2. Батчаева, Ф. С. М. Государственная служба: пути и перспективы модернизации на основе современных тенденций и зарубежного опыта (на примере Германии) [Текст] / Ф. С. М. Батчаева // Прорывные научные исследования как двигатель науки: сборник статей Международной научно-практической конференции. – 2018. – С. 20-23.
3. Белопухова, А. С. Зарубежный опыт применения моделей компетенций в различных управленческих системах [Текст] / А. С. Белопухова, П. В. Миханькова, А. А. Мударисов // Образование личности. – 2018. – № 3. – С. 62-68.

4. Гундина И. И. Анализ организации государственной гражданской службы в России и США [Текст] / И. И. Гундина, А. В. Щербакова // Молодой учёный. – 2019. – № 50 (288). – С. 18-22.
5. Дауранов, И. Н. Модернизация действующей системы подготовки управленческих кадров для государственной службы [Текст] / И. Н. Дауранов // Экономика: стратегия и практика. – 2016. – № 2 (38). – С. 105-111.
6. Захарова, О. С. Необходимость имплементации зарубежного опыта в реформирование государственной службы РФ [Текст] / О. С. Захарова // Международный студенческий научный вестник. – 2018. – № 6. – С. 138.
7. Керимова, С. Н. Государственная служба России и зарубежных стран: сравнительно-правовой анализ [Текст] / С. Н. Керимова // Евразийский союз ученых. – 2020. – № 4-10 (73). – С. 29-34.
8. Кичаева, Н. П. Институт государственной службы в России и за рубежом [Текст] / Н. П. Кичаева, М. В. Масловская // Современное общество и власть. – 2018. – № 2 (16). – С. 102-106.
9. Комахин, Б. Н. Административно-правовое осмысление формирования профессиональной служебной деятельности как сущность политики модернизации государственной и муниципальной службы [Текст] / Б. Н. Комахин, Р. М. Халилов // Вестник экономической безопасности. – 2019. – № 3. – С. 65-70.
10. Кравченко, Е. О. Сравнительная характеристика зарубежного законодательства государственной гражданской службы [Текст] / Е. О. Кравченко // Социально-гуманитарное знание как фактор модернизации государства и общества : сб. науч. тр. по материалам междунар. науч.-практ. конф. : в 2 ч. / под общ. ред. Е.П. Ткачевой. – Белгород, 2019. – С. 44.
11. Мусифуллин, В. Р. Организация государственной службы в Российской Федерации и зарубежных странах [Текст] / В. Р. Мусифуллин // Становление и развитие новой парадигмы инновационной науки в условиях современного общества : сб. ст. междунар. науч.-практ. конф. – Уфа, 2018. – С. 142.
12. Немкова В. А. Понятие и модели организации государственной службы России и зарубежных стран [Текст] / В. А. Немкова, И. А. Кузнецов // Modern Science. – 2020. – № 5-3. – С. 354-358.
13. Рябова, Т. М. Перспективы развития государственной службы в России: опыт зарубежных стран [Текст] / Т. М. Рябова // Материалы Ивановских чтений. – 2016. – № 2 (6). – С. 131.
14. Сариева, Д. С. Правила приема на государственную службу в зарубежных странах [Текст] / Д. С. Сариева // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2021. – № 1-2 (52). – С. 177-182.
15. Федотова, О. Д. Профессиональная подготовка государственных служащих за рубежом: концептуальные основы и особенности реализации учебной дисциплины [Текст] / О. Д. Федотова, Л. Я. Хоронько // Мир науки. Педагогика и психология. – 2020. Т. 8. – № 2. – С. 22.
16. Чернышова, Л. А. Модернизация государственной гражданской службы – ключевое направление ее развития [Текст] / Л. А. Чернышова // Молодежь и наука: шаг к успеху. Курск, 2021. – С. 284-287.
17. Шибанова, А. И. Сравнительный анализ государственной гражданской службы в Российской Федерации и зарубежных странах [Текст] / А. И. Шибанова // Аллея науки. – 2017. Т. 1. – № 11. – С. 524-528.

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/gotovye-raboty/kursovaya-rabota/190022>