

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/diplomnaya-rabota/28285>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Психология кадровой работы

ВВЕДЕНИЕ 3

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ 6

1.1. Особенности кадровой политики государственной службы 6

1.2. Компетенции и личностные качества государственного служащего 17

1.3. Особенности формирования кадрового резерва государственной службы 26

1.4. Конкурсная основа поступления на государственную службу 30

ГЛАВА 2. ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ НА ПРИМЕРЕ ИФНС РОССИИ ПО Г. НОРИЛЬСКУ 34

2.1. Общая характеристика ИФНС России по г. Норильску 34

2.2. Описание формирования и использования кадрового резерва ИФНС России по г. Норильску 40

2.3. Этические требования, предъявляемые к налоговому инспектору ИФНС России по г. Норильску 48

2.4. Разработка программы мероприятий по совершенствованию формирования кадрового резерва ИФНС России по г. Норильску 56

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 65

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК 70

ПРИЛОЖЕНИЕ 76

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 г. акцентирует свое внимание на том, что в целях перехода от экспортно-сырьевого к инновационному социально-ориентированному характеру экономического развития необходимо реализовать ряд направлений и, прежде всего, сформировать и развить человеческий капитал. Именно человеческий капитал выступает движущей силой общества в целом, поэтому очень важно, чтобы его формированием занималось государство путем принятия и реализации целенаправленных программ. В настоящее время можно наблюдать тенденцию к интеграции практически во всех сферах человеческой деятельности. Старые системы управления устарели, а на предприятиях и в государственных структурах недостаточно молодых и перспективных сотрудников. Государственная служба представляет собой одну из важнейших сфер государственного управления, так как от ее состояния зависит эффективность функционирования других сфер: экономической, социально-культурной и административно-политической. Государственную службу осуществляют государственные служащие, реализующие задачи, которые все цивилизованные общества возлагают на свои государства.

В целях эффективного функционирования государственной службы необходимо использовать инструменты, которые направлены на исполнение государственными служащими своих должностных обязанностей на эффективном и высокопрофессиональном уровне. Такими инструментами на государственной службе являются кадровые технологии, являющиеся механизмом проведения кадровой политики, которая осуществляет деятельность по работе с кадрами, а в данном случае с государственными служащими. Так как на эффективность реализации государственными служащими своих должностных обязанностей оказывают воздействие кадровые технологии, то вопрос по поводу кадровых технологиях на государственной службе является актуальным.

Своевременный поиск и успешная подготовка кадров к работе на различные должности – важные факторы успеха. Поэтому на современном этапе госучреждения должны создавать специальные системы для формирования резерва кадров. Такая задача является стратегически важной. Государство как основной субъект формирует кадровую политику, поэтому оно ответственно за рациональное использование и дальнейшее совершенствование кадрового резерва в органах государственного управления, а также хозяйствующих субъектах государственной формы собственности.

Основное требование, которое предъявляется сегодня к кадровой политике российского государства, – это

разработка целостной системы положений и мер на всех уровнях власти, определяющих основные направления деятельности государственных учреждений и структур управления. Цель таких мероприятий состоит в том, чтобы освоить демократические принципы работы с кадрами, развивать и эффективно использовать кадровый потенциал общества в целом.

Целью настоящего исследования является рассмотрение принципов и специфики формирования кадров государственной службы. Для достижения поставленной цели были выработаны следующие задачи:

- рассмотреть особенности кадровой политики государственной службы;
- проанализировать компетенции и личностные качества государственного служащего;
- выявить особенности формирования кадрового резерва государственной службы;
- рассмотреть конкурсную основу поступления на государственную службу
- привести общую характеристику ИФНС России по г. Норильску;
- осуществить описание формирования и использования кадрового резерва ИФНС России по г. Норильску;
- рассмотреть этические требования, предъявляемые к налоговому инспектору ИФНС России по г. Норильску; произвести разработку программы мероприятий по совершенствованию формирования кадрового резерва ИФНС России по г. Норильску.

Методами исследования в работе являются: анализ, синтез, абстрагирование, моделирование, обобщение.

Теоретическую основу выпускного исследования составили труды следующих авторов: Антошиной Н.М., Баишевой С.М., Биджиева А.С., Виниченко М.В., Гриненко Т.Г., Демешкина Г.В., Егоршина А.П., Жилиной М.В., Корнейчук Б.В., Набиева В.В., Нужновой С.Л. и др.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, заключения и библиографического списка.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

1.1. Особенности кадровой политики государственной службы

В широком смысле под кадровой политикой понимается система принципов, правил и норм, которые являются основой планирования основных направлений деятельности по управлению персоналом и их согласование с общим пониманием целей и задач организации, то есть все мероприятия по работе с кадрами планируются, исходя из общих целей и задач организации.

В узком смысле кадровая политика означает перечень правил, принципов и ограничений во взаимоотношениях организации и ее сотрудников. Можно сказать, что кадровая политика – это система теоретических знаний, идей, взглядов, принципов, отношений и организационно–практических мероприятий, направленных на установление целей, задач, приоритетов политики, определение форм и методов кадровой работы.

В государственной кадровой политике субъектом является государство (государственные органы и учреждения), а объектом – то, на что направлена деятельность субъекта, то есть это кадры управления, государственные служащие. Предметом кадровой политики на государственной службе являются кадровые процессы и отношения на государственной службе.

Механизмом проведения кадровой политики на государственной службе являются кадровые технологии, которые реализовываются в системе кадровой работы государственных органов. Осуществление государственной кадровой политики в государственных органах чаще всего воспринимается как кадровая работа. Ее проведение означает формирование кадрового состава государственной службы, который способен на должном уровне осуществлять функции государства. Кроме того, проведение кадровой работы предполагает организацию работы с кадрами государственных служащих, использование специальных технологий и способов работы по управлению с кадровым составом государственной службы, а в целом осуществление кадровой деятельности на основе общих принципов кадровой политики.

Исходя из того, что кадровая политика как кадровая идеология и управленческая практика многогранна, разработка кадровой политики представляет собой сложную задачу. Модернизация теории и практики современной государственной кадровой политики требует осмысления всех ее элементов, она должна соответствовать общественным потребностям и уровню современных знаний.

Правовые и организационные основы системы государственной службы Российской Федерации, в том числе системы управления государственной службой Российской Федерации, определяются Федеральным

законом от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации». Основополагающим нормативно-правовым актом, который устанавливает правовые, организационные и финансово-экономические основы государственной гражданской службы Российской Федерации, является Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Согласно этому закону, государственная гражданская служба Российской Федерации подразделяется на федеральную государственную гражданскую службу и государственную гражданскую службу субъектов Российской Федерации. Это обусловлено тем, что большинство положений данного закона конкретизируются в нормативно-правовых актах субъектов Российской Федерации.

Федеральный закон № 79 не закрепляет определение понятия «кадры государственной гражданской службы», хотя оперирует производными понятиями «состав кадров», «резерв кадров», «подразделение по вопросам государственной службы и кадров» и т. д. Под понятием «кадры государственной гражданской службы» понимается совокупность государственных служащих, которые обладают квалификацией, занимают должности государственной гражданской службы и имеют определенный статус.

В данном законе устанавливаются права и обязанности государственных гражданских служащих, одними из которых являются права и обязанности, которые осуществляются благодаря кадровым технологиям.

К таким правам относятся следующие:

- 1) право на ознакомление с критериями оценки эффективности исполнения должностных обязанностей, показателями результативности профессиональной служебной деятельности и условиями должностного роста;
- 2) право на ознакомление с отзывами о его профессиональной служебной деятельности;
- 3) право на должностной рост на конкурсной основе;
- 4) право на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку в установленном порядке.

К обязанностям, которые реализуются с помощью кадровых технологий, можно отнести следующие:

- 1) обязанность исполнять должностной регламент на высоком профессиональном уровне;
- 2) обязанность поддерживать уровень квалификации, который необходим для надлежащего исполнения должностных обязанностей;
- 3) обязанность соблюдать ограничения, связанные с гражданской службой;
- 4) обязанность не нарушать установленные для государственных гражданских служащих запреты, выполнять обязательства и требования к служебному поведению.

Закрепление данных прав и обязанностей гражданских служащих является правовой основой использования кадровых технологий в отношении к кадрам государственных гражданских служащих.

Элементами кадровой работы, которые установлены в Федеральном законе № 79, являются следующие:

- 1) формирование кадрового состава для замещения должностей гражданской службы;
- 2) подготовка предложений о реализации положений нормативных и правовых актов о гражданской службе и их внесение представителю нанимателя;
- 3) организация подготовки проектов актов о государственной службе;
- 4) ведение трудовых книжек гражданских служащих;
- 5) ведение личных дел гражданских служащих;
- 6) ведение реестра гражданских служащих в государственном органе;
- 7) оформление и выдача служебных удостоверений гражданских служащих;
- 8) обеспечение деятельности комиссии по урегулированию конфликтов интересов;
- 9) организация и обеспечение проведения конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы и включение гражданских служащих в кадровый резерв;
- 10) организация и обеспечение проведения аттестации гражданских служащих;
- 11) организация и обеспечение проведения квалификационных экзаменов гражданских служащих;
- 12) организация заключения договоров о целевом приеме и договоров о целевом обучении;
- 13) организация дополнительного профессионального образования гражданских служащих;
- 14) формирование кадрового резерва, организация работы с кадровым резервом и его эффективное использование;
- 15) обеспечение должностного роста гражданских служащих;
- 16) организация проверки достоверности представляемых гражданином персональных данных и иных сведений при поступлении на гражданскую службу, а также оформление допуска установленной формы к сведениям, составляющим государственную тайну;

- 17) организация проведения служебных проверок;
 - 18) организация проверки сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также соблюдения гражданскими служащими ограничений;
 - 19) консультирование гражданских служащих по правовым и иным вопросам гражданской службы.
- Основная часть этих направлений проводится как кадровые технологии, другие относятся к содержанию деятельности кадровой службы, а остальная часть направлений связаны с документационным обеспечением кадровой работы.

Управление персоналом с точки зрения системы государственной службы рассматривается как механизм реализации кадровой политики субъекта управления, является системой организационных, социально-экономических, психологических, нравственных и иных мероприятий, имеющих нормативно-правовую основу, обеспечивающих рациональное использование способностей человека не только в его собственных интересах, но и в интересах организации.

Само понятие «управление персоналом на государственной службе» появилось относительно недавно, что объясняет слабую проработанность решения проблем, возникающих на государственной службе, их особенностей, связанных с определением государственной гражданской службы как одной из сфер общественно-полезной деятельности.

Должности государственной службы РФ и субъектов РФ разделяют на определенные категории в соответствии с классными чинами государственной гражданской службы. Предусматриваются четыре категории должностей: руководители помощники (советники), специалисты, обеспечивающие специалистов. Таким образом, управление персоналом государственной службы должно учитывать все существующие категории должностей и иметь свои особенности.

Рисунок 1 – Система должностей государственной службы

В зависимости от того, какого вида государственную власть рассматривать, служащие делятся на тех, кто работает в:

- представительных органах;
- судебных органах;
- органах исполнительной власти;
- строевых частях;
- иных органах (аппарате Президента, Центральной избирательной комиссии, Центральном банке России, прокуратуре, Счетной палате, аппаратах уполномоченных по правам человека и др.).

Несмотря на существующие различия в направлениях деятельности всех служащих, реализация целей и задач управления персоналом в каждой осуществляется через кадровую службу и непосредственно через кадровую политику.

Кадровая политика является основным направлением в работе с кадрами, являясь совокупностью основных принципов, которые реализуются кадровой службой предприятия или организации. С такой позиции кадровая политика представляет собой стратегическую линию поведения в работе с персоналом. Кадровая политика – это целенаправленная деятельность по созданию (формированию) трудового коллектива, наиболее способного совмещать цели и приоритеты предприятия и его работников.

Исследователи выделяют два возможных пути реализации кадровой политики: первый – стремительный, четкий и целенаправленный, основанный на формальном подходе, приоритете производственных интересов. Второй же подход, наоборот, основан на социальном факторе, на реакции коллектива, отражающийся на деятельности работников, ориентированный на результат не только материальный, но и социальный.

Сущность и содержание кадровой политики, ее направленность не ограничиваются подбором персонала и его наймом, но и затрагивают принципиальные позиции предприятия в части подготовки, развития персонала, обеспечения взаимодействия работников и руководителя. Если сама сущность кадровой политики связана с постановкой и выбором целевых задач, предусмотренных на долгосрочную перспективу, то текущая кадровая работа направлена на решение текущих кадровых вопросов. Между ними прослеживается взаимосвязь, существующая обычно между стратегическим и оперативным планированием, а также тактикой достижения поставленной цели.

Общий характер кадровой политики имеет в том случае, если касается работников предприятия в целом, и частный, при ориентации на решение нестандартных задач (в пределах конкретного структурного подразделения, функциональной или профессиональной группы работников, отдельно взятой категории персонала). Призвание кадровой политики заключается в формировании не только благоприятных условий

труда, но и предоставлении возможности карьерного роста, обеспечивая необходимую степень уверенности в завтрашнем дне. В соответствии с этим, основную задачу кадровой политики организации можно определить как: обеспечение учета интересов всех

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 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ)// «Собрание законодательства РФ», 04.08.2014, N 31, ст. 4398.
2. Федеральный закон от 27.05.2003 N 58-ФЗ (ред. от 23.05.2016) «О системе государственной службы Российской Федерации»// «Российская газета», N 104, 31.05.2003
3. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 28.12.2017) «О государственной гражданской службе Российской Федерации»// «Российская газета», N 162, 31.07.2004
4. Постановление Правительства РФ от 03.06.2013 N 466 (ред. от 21.04.2018)
5. «Об утверждении Положения о Министерстве образования и науки Российской Федерации»// «Собрание законодательства РФ», 10.06.2013, N 23, ст. 2923.
6. Постановление Правительства РФ от 06.05.2008 N 362 (ред. от 02.06.2016) «Об утверждении государственных требований к профессиональной переподготовке и повышению квалификации государственных гражданских служащих Российской Федерации»// «Собрание законодательства РФ», 12.05.2008, N 19, ст. 2194
7. Постановление Правительства РФ от 05.03.2018 N 227 «О некоторых мерах по внедрению информационных технологий в кадровую работу на государственной гражданской службе Российской Федерации» (вместе с «Правилами представления документов в электронном виде кандидатом для участия в конкурсах на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв федерального государственного органа», «Правилами автоматизированной проверки сведений, представленных в электронном виде кандидатом для участия в конкурсах на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв федерального государственного органа»)// «Собрание законодательства РФ», 19.03.2018, N 12, ст. 1677
8. Указ Президента РФ от 01.02.2005 N 112 (ред. от 10.09.2017) «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации»// «Российская газета», N 20, 03.02.2005
9. Указ Президента РФ от 01.07.2010 N 821 (ред. от 22.12.2015) «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов» (вместе с «Положением о комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов»)// «Российская газета», N 147, 07.07.2010.
10. Ардаширова Л. З. Совершенствование работы с кадрами государственных служащих – 2016 г. – № 45
11. Виниченко М.В., Сыщикова Е.Ю. Пути повышения профессионализации кадрового резерва в условиях ограниченности ресурсов компании // Материалы Афанасьевских чтений. 2016. № 1 (14). С. 111-118.
12. Гаврилкина Ю.В. Кадровый резерв государственной гражданской службы: новые правила и старые проблемы // Современное право. – 2014. – № 11. – С. 41 – 44.
13. Гирин С.А. Форма или содержание? (о кадровом резерве государственной гражданской службы) // Проблемы правоохранительной деятельности. – 2015. – № 2. – С. 36-38.
14. Гриненко Т.Г., Евдокимова К.О. Государственная служба: проблема управления кадровым резервом // Научные труды Северо-Западного института управления. – 2015. – Т. 6. – № 4 (21). – С. 195-202.
15. Дюжева М.Б., Роговская Н.И. Особенности формирования кадрового резерва // Наука о человеке: гуманитарные исследования. – 2016. – № 1 (23). – С. 220-225.
16. Демешкин Г.В. Основные аспекты формирования кадрового резерва // Вестник ТГУ. 2010. – № 331. – С. 37-39.
17. Донской Д.А. кадровый резерв как элемент повышения эффективности действующих рабочих мест организации // Фундаментальные исследования. – 2015. – № 2-12. – С. 2662-2666.
18. Дюжева М.Б., Роговская Н.И. Особенности формирования кадрового резерва // Наука о человеке: гуманитарные исследования. – 2016. – № 1 (23). – С. 220-225.
19. Егоршин А.П. Управление персоналом: Учебное пособие. – Н. Новгород, 2010. – Т. 1. – С.153.

20. Жилина М.В. Диагностика мотивов вступления в кадровый резерв // Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. – 2015. – № 4 (31). – С. 73–80.
21. Зотов В.В., Анциферова И.В. Кадровый резерв глав муниципальных районов как основа устойчивости и преемственности системы муниципального управления // Муниципальная служба: правовые вопросы. – 2014. – № 4. – С. 3 – 5.
22. Игнатенко Н.С. Особенности принятия управленческих решений в сфере формирования кадрового резерва // Новая наука: От идеи к результату. – 2015. – № 4. – С. 158–161
23. Костенников М.В., Куракин А.В. Правовые и организационные основы кадровой политики в системе МВД России // Административное право и процесс. 2017. N 7. С. 20 – 25.
24. Куракин А. В., Кулешов Г. Н. Государственная служба и информационные технологии // Административное право и практика администрирования. – 2013. – № 12. – С.1–20.
25. Матвеев С.П. Система государственной службы: проблемы развития и совершенствования // Вестник Воронежского института МВД России. 2016. N 1. С. 131 – 137, 135 – 136.
26. Михайлова А.В. Анализ классификации должностей муниципальных служащих (на примере Республики Саха (Якутия)) // Мировая наука и современное общество: Актуальные вопросы экономики, социологии и права: Материалы VII международной научно-практической конференции. – Саратов, 2014. – С. 52–57.
27. Матвеева А.А. Совершенствование системы управления персоналом в организации // Научные исследования от теории к практике. – Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс». – 2015. – №1. – С. 262–263.
28. Михалевский А.Д., Тиганов А.И. Проблемы правовой этики в структуре правосознания // Права человека: история, теория и практика: сборник научных статей. В 2-х частях. Ч. 2. Курск: МУ «Издательский центр «ЮМЭКС», 2010.
29. Налоги и налогообложение: учебник и практикум для СПО / под ред. Г. Б. Поляка. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2015
30. Налоги и налогообложение: Учебное пособие / Под общей редакцией к.э.н., доцента Лазуриной О. М. – Ярославль: МФЮА, 2014. – 220 с.
31. Налоговая политика государства: учебник и практикум для академического бакалавриата / под ред. Н. И. Малис. – М.: Издательство Юрайт, 2015.
32. Налоговое право : учебное пособие / коллектив авторов ; под ред. Е.М. Ашариной. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : КНОРУС, 2017. – 294 с.
33. Налогообложение доходов и имущества физических лиц: учебное пособие: / Оканова Т.Н., Косов М.Е., Крамаренко Л.А. – М.: Юнити-Дана, 2012. – 431 с.
34. Налоги и налогообложение : учебник и практикум для СПО / под ред. Д. Г. Черника, Ю. Д. Шмелева. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Издательство Юрайт, 2016. – 495 с.
35. Ордынская, Е. В. Организация и методика проведения налоговых проверок: учебник и практикум для СПО / Е. В. Ордынская ; под ред. Л. С. Кириной. – М.: Издательство Юрайт, 2015. – 406 с.
36. Пансков, В. Г. Налоги и налогообложение : учебник и практикум для прикладного бакалавриата / В. Г. Пансков. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2016. – 382 с.
37. Ренессанс государственного управления в России. Избранное/Л.Л.Попов – М.: Юр.Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 368 с.
38. Саралинова Д. С. Инновационные кадровые технологии в системе государственного управления // Молодой ученый. – 2016. – №12. – С. 1432–1433.
39. Управление карьерным ростом гос. гражд. служащих: Моногр. / А.Я. Кибанов, В.А. Столярова, Т.В. Лукьянова; Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2015–246с.
40. Шугрина Е.С. Основные направления повышения престижа муниципальной службы // Актуальные проблемы российского права. 2015. N 10. С. 91 – 103.
41. Щукина Т.В. Кадровая политика в системе гражданской службы субъектов Российской Федерации: концептуальные подходы и административно-правовое регулирование: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук / Т.В. Щукина. Воронеж, 2011. 56 с.
42. Шарин В.И. Кадровый резерв государственной гражданской службы РФ: положение дел и перспективы// Известия Уральского государственного экономического университета. – 2015. – № 2 (58). – С. 111–118.
43. Шедий М.В. Государственная кадровая политика и механизм ее реализации в вопросах и ответах. – Орел, 2012. – С.34.
44. Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики: Учебник. М.: Юнити-Дана, 2015. С. 45

45. Официальный сайт кадрового резерва ФНС РОССИИ <https://rezerv.nalog.ru/>

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/diplomnaya-rabota/28285>