



РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ОЦЕНКА ДЕЛОВЫХ КАЧЕСТВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

Гладков Виктор Сергеевич
Гк-342

Актуальность темы

Актуальность данной работы заключена в том, что она посвящена одному из наиболее важных аспектов организации государственной гражданской службы - оценке сотрудников и совершаемой ими деятельности.

Большая нагрузка в процессе реформирования государственной службы ложится на кадры. В настоящее время требования к государственным служащим как профессионалам своего дела возросли.

Цель выпускной квалификационной работы

Изучить опыт оценки деловых качеств государственного гражданского служащего в Министерстве социальной политики города Нижнего Новгорода.

Задачи исследования

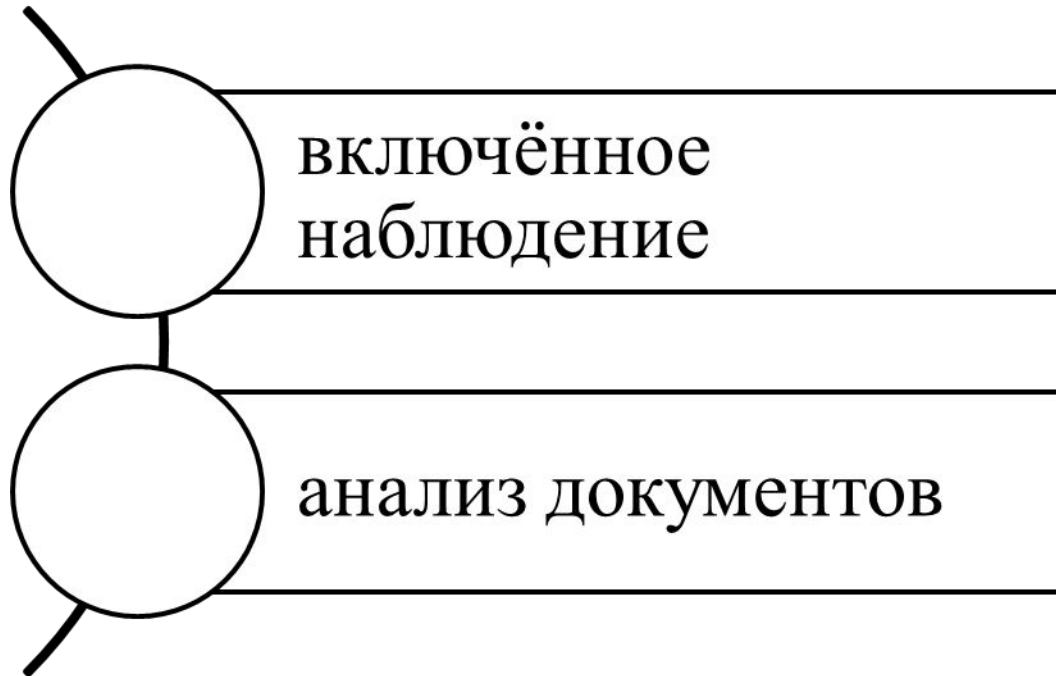
Провести теоретическое исследование оценки деловых качеств государственных гражданских служащих

Изучить нормативно правовую базу Министерства социальной политики

Изучить процедуру аттестации государственного гражданского служащего

Изучить деятельность министерства социальной политики по оценке деловых качеств государственных и гражданских служащих.

Методы



Выводы

- Иногда ведомственные нормативные правовые акты, определяющие состав аттестационной комиссии, сроки и порядок ее работы, не соответствуют требованиям Указа Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 110 «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации»
- Составы аттестационных комиссий не актуализируются при изменениях кадрового состава.

Выводы

□ В противоречие Указу Губернатора Нижегородской области от 14 января 2014 года № 1 «Об утверждении Положения о порядке формирования кадрового резерва Нижегородской области и кадрового резерва государственного органа Нижегородской области и работы с ним» имеют место правовые акты, в соответствии с которыми государственные гражданские служащие включены в кадровый резерв по результатам аттестации на определенную должность, а не на группу должностей

Выводы

- Анализ психодиагностического инструментария показал, что все без исключения диагностические методики являются методами самодиагностики. Для объективной оценки личностных и деловых качеств ГГС не достаточно методик самодиагностики, так как они могут показывать либо завышенную, либо заниженную самооценку и редко адекватную. В целях получения адекватной оценки деловых и личностных качеств целесообразно наряду с методиками самооценки применять групповую оценку личности (ГОЛ), которая предполагает оценивание как сверху (руководителями), сбоку (сотрудниками того же ранга) так и снизу (подчиненными).

Рекомендации

Так как иногда ведомственные нормативные правовые акты, определяющие состав аттестационной комиссии, сроки и порядок ее работы, не соответствуют требованиям Указа Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 110 «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации», рекомендуется:

- грамотно формулировать принимаемые аттестационной комиссией и представителем нанимателя решения, принятые по результатам аттестации;
- обязать вносить персональные данные независимых экспертов в аттестационной комиссии

Рекомендации

- не допустить проведение заседаний аттестационной комиссии с участием только ее членов, замещающих должности государственной гражданской службы
- стараться по возможности проводить аттестацию только работников замещающие должности государственной гражданской службы.

Рекомендации

- Обязательно изменять состав аттестационной комиссии(т.е. при изменении должности или увольнении членов аттестационной комиссии).
- Вносить выписки о включении данных государственных гражданских служащих в кадровый резерв в личные дела государственных гражданских служащих

Рекомендации

- Для объективной оценки личностных и деловых качеств ГГС не достаточно методик самодиагностики. Так как она может показывать либо завышенную либо заниженную самооценку и редко адекватную. В целях получения более адекватной оценки деловых и личностных качеств целесообразно применять методику групповой оценки личности (ГОЛ), которая предполагает оценивание каждой личности как сверху (руководителями), сбоку (сотрудниками того же ранга) и снизу (подчиненными).

**Спасибо за
внимание!**