

DOI: 10.51692/1994-3776_2021_3_53

УДК: 316.1

А.А. Шубина**СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ****A.A. Shubina. Social aspects of the organizational activities of local self-
government authorities**

Аннотация: Автор статьи затрагивает вопросы планирования и организации деятельности органов местного самоуправления. На практическом примере муниципального образования Красненькая речка рассматривается, как формируется и проводится работа с кадрами в системе муниципального управления. С целью максимального использования трудового потенциала сотрудников администрации, автор подробно описывает организацию кадрового планирования. Статья будет полезна обучающимся по направлению «государственное и муниципальное управление», специалистам и руководителям государственных органов власти.

Ключевые слова: государственное и муниципальное управление, управление, органы местного самоуправления, муниципальная кадровая политика.

Контактная информация: 198302, Маршала Жукова, д. 20, e-mail: ma.redriver@mail.ru

Abstract: The article deals with the issues of planning and organizing the activities of local self-government authorities. Using the practical example of the municipality Krasnenkaya Rechka, the author examines how the work with personnel in the system of municipal government is formed and carried out. In order to maximize the use of the labor potential of the administration staff, the author describes in detail the organization of personnel planning. The article will be useful for students of the direction "state and municipal management", specialists and heads of state authorities.

Keywords: state and municipal administration, administration, local self-government authorities, municipal personnel policy.

Contact information: 198302, Marshal Zhukov, 20, e-mail: ma.redriver@mail.ru

Главная цель органов местного самоуправления – создание благоприятных условий для жизни населения, реализация социальной политики государства на местном уровне. Исходя из этого, и определяются основные направления деятельности исполнительных органов муниципального образования, т.е. местной администрации, которую возглавляет глава на принципах единоначалия (согласно Уставу Муниципального образования муниципального округа Красненькая речка, ст. 30), назначаемый на должность по контракту, заключаемому по итогам конкурса на замещение данной должности сроком на 5 лет (Устав Муниципального образования муниципального округа Красненькая речка, ст.32).

Любая управленческая деятельность подразумевает ряд обязательных элементов. Прежде всего, она сопряжена с этапностью ее осуществления и видами принимаемых управленческих решений. Существуют следующие этапы управленческой деятельности:

- аналитический - анализ проблемы, определения возможных путей ее решения;
- постановка задачи - выявление приоритетов деятельности;
- принятие управленческого решения - установление технологии и алгоритма решения задачи, конечный и промежуточный результаты;
- исполнение решения - конкретная деятельность по реализации управленческого решения;

Шубина Анастасия Анатольевна – заместитель главы администрации МО «Красненькая Речка».

A. Shubina – deputy Head of Administration of the Krasnenkaya Rechka Municipality.

© Шубина А.А., 2021.

– оценка результатов - анализ результатов деятельности, подготовка к очередному аналитическому этапу и новому циклу.

При построении структуры управления муниципальным образованием необходимо учитывать, что все эти этапы должны быть системно обеспечены в ходе управленческой деятельности. Важно, чтобы каждое структурное подразделение четко осознавало пределы своей компетенции и специфику принимаемых управленческих решений.

В последние годы большое значение придается совершенствованию системы внутреннего управления местными исполнительными органами.

Особое внимание уделяется решению трех групп задач:

- четкое определение роли, задач и ответственности органов местного самоуправления;
- выбор оптимальной структуры и численности представительных исполнительных органов;
- формулировка принципов взаимодействия и взаимоконтроля между Муниципальным Советом и Местной администрацией, обеспечивающих их эффективные отношения и исключающих дублирование функций.

Так же важными элементами повышения эффективности внутреннего управления местных органов являются: рационально организованные процессы планирования; разработка общественной политики.

В основе стратегического планирования лежит выбор стиля, перспективы и стратегии развития местного сообщества, а на их основе уже разрабатываются общественные политики, планы оказания услуг. Так же одним из основных инструментов совершенствования управления муниципальным образованием являются социологические методы исследования. Таким образом, аппарат местной администрации создан с целью обеспечения выполнения главой администрации управленческих функций, их организационно-методического, организационно-правового, информационного, материально-технического, хозяйственно-бытового, финансово-экономического обеспечения, социального взаимодействия с населением, удовлетворения их ожиданий и потребностей, в рамках полномочий органов местного самоуправления.

На основе проведенного анализа документации и нормативно-правовой базы Муниципального Совета и местной администрации муниципального образования муниципального округа Красненькая речка, а так же на основании наблюдений, мы пришли к вводу, что кадровой политике, как одному из инструментов эффективной деятельности муниципального образования, в данном муниципальном образовании уделяют небольшое внимание. Мы рекомендовали расширить нормативно-правовую базу, составить план подготовки муниципальных служащих, контроль за реализацией которого должен осуществлять муниципальный совет, тем более что в местной администрации более 50% служащих в возрасте до 30 лет, а следовательно, карьерный рост и перспективы повышения квалификации для данного муниципального образования актуальны. В то же время учитывая, что ряд служащих являются аспирантами, другие получают высшее и второе высшее образование, можно говорить о том, что руководители заинтересованы в высоком профессионализме муниципальных служащих.

Высокие результаты в управлении организацией могут быть достигнуты только тогда, когда работающие люди в этой организации обладают знаниями, умениями и соответствующим настроем, необходимым для того, чтобы их усилия были эффективными и результативными. Работа по обеспечению кадрами направлена на создание необходимого человеческого потенциала организации, приведения кадровых возможностей организации с кадровыми потребностями. Все это в полной мере относится и к такой организации как администрация муниципального образования.

В докладе мы будем рассматривать, как формируется и проводится работа с кадрами на примере муниципального образования Красненькая речка.

Территория Муниципального образования Красненькая речка стала неотъемлемой частью Кировского района в 1976 году и является внутригородской территорией Санкт-Петербурга. Протяженность границ - 6 тыс.66 км. Площадь территории составляет 203, 4 га. Население - 38,2 тысяч человек, из которых одну треть составляют пенсионеры. Жилой фонд насчитывает 42 дома, из которых 22 -ЖСК и ТСЖ.

Образовательная система Муниципального Образования Красненькая речка – представлена высшим учебным заведением – Санкт-Петербургским государственным морским техническим университетом (бывший Кораблестроительный институт), средним специальным учебным заведением – Санкт-Петербургским профессиональным реставрационным лицеем, тремя общеобразовательными школами, гимназией, в которых учатся около 3,5 тысяч ребят, и 9 детскими садами, воспитанниками которых являются 1,5тыс. детей. На территории муниципального округа расположены три медицинских учреждения, которые включают в себя: стоматологическую поликлинику № 20, детскую поликлинику № 36 и взрослую поликлинику № 101. Кроме того, в здании взрослой поликлиники располагается Служба неотложной помощи. На территории муниципального округа расположены: кинотеатр «Веснушка», Театрально-концертный зал «Время», торгово-развлекательный комплекс «Континент», отделение библиотеки.

Теплоснабжение обеспечивается двумя теплообменными насосными станциями. Охрану общественного порядка осуществляет 64-й отдел полиции Кировского РУВД и два опорных пункта общественного порядка 15 и 16. Коммунальное хозяйство обслуживается ОАО «Жилкомсервис № 2 Кировского района Санкт-Петербурга». На территории муниципального округа расположены две автозаправочные станции, 4 платные стоянки автомобилей, один гаражный строительный кооператив.

Почта представлена двумя отделениями. Сбербанк и отделение Банка «Петровский» осуществляют все виды денежных операций, включая выплаты пенсий и пособий. Пекарня и цех по производству кондитерских изделий выпускают продукцию, реализуемую в основном за пределами муниципального округа. Микрорайону уже более 30 лет. Порядок организации местного самоуправления на территории муниципального образования Санкт-Петербурга муниципального округа Красненькая речка устанавливает Устав внутригородского муниципального образования Санкт-Петербурга муниципального округа Красненькая речка.

Кадровая политика - это система правил и норм, приводящих человеческий ресурс в соответствие со стратегией организации; набор конкретных правил, положений и ограничений во взаимоотношениях людей в организации [3]. Все мероприятия по работе с кадрами (планирование человеческих ресурсов, отбор персонала, оценка квалификации, вознаграждение или возмещение затрат труда, развитие персонала и т.д.) являются составляющими общей стратегии управления организацией[2].

Кадровое планирование, в процессе которого реализуется управление работой персонала, должно отвечать на вопросы:

- сколько работников, какой квалификации необходимы?
- каким образом привлечь нужный и сократить излишний персонал без нанесения социального ущерба?
- каких затрат будут требовать запланированные кадровые мероприятия?
- как обеспечить развитие кадров для выполнения новых задач?
- как лучше использовать персонал в соответствии с его способностями?
- как организовать карьеру муниципальных служащих [4]?

В процессе подбора персонала основным является определение адекватных требований к кандидатам и отбор в соответствии с профилем должности.

Качественная потребность (потребность по категориям, профессиям, специальностям и т.п.) в специалистах и руководителях может быть определена путем последовательной разработки следующих документов:

- системы целей как основы организационной структуры управления;
- штатного расписания;
- должностных инструкций;
- общей организационной структуры;
- организационных структур подразделений [5].

Количественная потребность в персонале реализуется через выбор методов расчета численности сотрудников и к установлению исходных данных для расчета и непосредственному расчету необходимой численности работников на определенный временной период. Кадровое планирование невозможно без анализа внутреннего кадрового потенциала, который позволяет определить истинное положение дел в организации, определить элементы кадровой стратегии систематизировать информацию о персонале.

В соответствии с приоритетными социальными задачами и функциями муниципальной службы формируется функциональная основа структуры администрации, которая должна обеспечивать организацию деятельности администрации. Наличие функциональных структур необходимо связать с новым характером и объемом управленческих задач, с новыми функциями муниципальной службы. Существуют различные принципы распределения задач и функций между подразделениями администрации: по отраслям управления, по характеру управленческой деятельности, по целевым группам, по территориям. В соответствии с этими принципами создаются конкретные организационные единицы - отделы, управления и т.д. В составе администрации муниципального образования Красненькая речка имеются следующие отделы, социальный отдел, организационно-правовой отдел, отдел жилищно-коммунального хозяйства, финансово-экономический отдел, орган опеки и попечительства. В социально-демографической составляющей выделяют группы по возрасту, полу, семейному положению, стажу, образованию и т.п.

В составе муниципальных служащих МО Красненькая речка 19 человек, двое из которых в настоящее время находятся в отпуске по уходу за ребенком. Из этого числа 6 мужчин, что составляет 31,57%.

По возрастному критерию можно выделить следующие этапы деловой активности: этап становления (до 30 лет), этап продвижения карьеры (30-40 лет), этап сохранения (40-50 лет), этап зрелости (50- 60 лет) и этап завершения (после 60 лет). В коллективе администрации муниципального образования Красненькая речка преобладают мужчины и женщины в возрасте до 30 лет - 58,8%, от 30 до 40 лет - 5,8%, от 40 до 50 лет - 5,8%, от 50 до 60 лет - 29,6%. Что свидетельствует о достаточно хорошем возрастном потенциале коллектива, в котором просматривается осуществление возрастной преемственности в работе.

Для овладения профессиональными знаниями и навыками в процессе практической деятельности муниципальных служащих большое значение имеет стаж пребывания на муниципальной службе, опыт профессиональной деятельности.

Анализ стажа муниципальных служащих позволяет сделать вывод о том, что многие сотрудники - 52,9% имеют достаточный опыт работы муниципальной службы от 3 до 10 лет. Это позитивно влияет на способность коллектива справляться со сложными задачами, для решения которых необходимы усилия людей с разным опытом и образованием.

Образовательный уровень муниципальных служащих показал, что высшее образование имеют 64,7%, из них 23,5% - по специальности «Государственное и муниципальное управление», 11,7% - имеют два высших образования, 11,7% - являются аспирантами, 17,6% - получают высшее образование в настоящее время.

Несмотря на то, что администрация немногочисленная назвать этот коллектив дружным и сплоченным нельзя, что порой является негативным фактором в работе, когда мобилизация служащих происходит лишь в самый острый момент. С другой стороны именно небольшой количественный состав позволяет руководителю видеть каждого и оперативно взаимодействовать с каждым отделом. Для того чтобы повысить результативность деятельности служащих, которая формируется из компетенции и мотивации необходимо:

- создать гибкую и открытую систему вознаграждения;
- внедрить систему оценки результатов деятельности;
- обеспечить информирование сотрудников о материальных и моральных поощрениях отдельных служащих.

Неотъемлемой частью концепции кадрового обеспечения муниципальной службы является содействие развитию кадрового потенциала муниципальной службы. Для эффективного решения задачи развития кадрового потенциала муниципальной службы необходимо подходить к оценке компетентности служащих с точки зрения компетенции организации, что предполагает организацию обучения муниципальных служащих по трем уровням: 1) потребность в специальных знаниях по профилю замещаемой должности; 2) потребность в специальных управленческих знаниях, так как отличительной чертой муниципальных служащих является то, что они профессионально заняты управлением. Общими управленческими вопросами могут быть правовые и финансовые основы муниципальной службы, сбор, обработка и обобщение информации, подготовка проектов решений, организация их исполнения, координация и регулирование деятельности и т.д.

Потребность по обработке функций муниципальной службы. При этом определяется необходимость обучения, направленного на координацию работы для достижения конкретных результатов отдельных групп служащих из разных структурных подразделений администрации.

Планирование обучения персонала муниципального образования должно включать мероприятия по внутриорганизационному, внеорганизационному обучению и самоподготовке. Это позволяет использовать собственные ресурсы для повышения квалификации муниципальных служащих и ускоряет процесс адаптации служащего к изменяющимся условиям муниципальной службы.

Обеспечить систему оценки результатов деятельности служащих призвана аттестация муниципальных служащих (Положение об аттестации муниципального образования). Аттестации проводятся на основе комплексной оценки служебной деятельности и профессиональных качеств муниципальных служащих. В 2007 году проходили аттестацию 24% служащих, и все признаны соответствующими замещаемой должности. Для определения уровня квалификации муниципальных служащих проходит квалификационный экзамен (Положение о проведении квалификационного экзамена и присвоении классного чина муниципальным служащим).

Планирование деловой карьеры в администрации должно основываться на мотивах продвижения по службе и стать долгосрочной программой роста служащих, тем более что в муниципальном образовании большинство молодых людей. В результате служащий получает стимул к профессиональному росту и целенаправленно готовится к будущей работе. Система работы с персоналом включает в себя повышение квалификации и планирование карьеры, решает кадровые стратегические задачи[1].

Процесс совершенствования структур управления муниципальным образованием должен сочетаться с мероприятиями по социальной защите муниципальных служащих и их достойному пенсионному обеспечению. Залогом эффективности работы по формированию высокопрофессионального и нравственного корпуса муниципальных служащих являются

постоянные инновационные усилия руководителей муниципальной службы, социальный контроль за деятельностью органов муниципального управления.

Литература

1. Туганов Ю. Н. Реализация функций и принципов кадрового обеспечения государственной службы в деятельности федеральных органов исполнительной власти / Ю. Н. Туганов, С. И. Журавлев // Военно-юридический журнал. – 2013. – N 11. – С. 2 – 8
2. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.07.2004 г. N 79-ФЗ.
3. Киричук С.М. Управление муниципальным образованием. – СПб. 2008.
4. Цуканова Н.Е. Формирование кадрового состава государственной гражданской службы в России // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2013.
5. Хлевецкая Л., Меньшова В. Кадровик без подготовки не оправдывает себя / Л. Хлевецкая, В. Меньшова // Служба кадров и персонал. – Ноб. – 2007. – С. 28-32