

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://stuservis.ru/diplomnaya-rabota/138112>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Государственное и муниципальное управление (ГМУ)

Содержание

Введение 3

1 Теоретические основы формирования организационной структуры управления органов муниципальной власти 6

1.1 Сущность организационной структуры управления органов муниципальной власти 6

1.2 Принципы формирования организационной структуры управления органов муниципальной власти 9

1.3 Критерии оценки социально-экономического эффекта совершенствования организационной структуры управления органов муниципальной власти 13

2 Анализ организационной структуры управления администрации городского округа Люберцы 18

2.1 Общая характеристика администрации городского округа Люберцы 18

2.2 Анализ организационной структуры управления администрации городского округа Люберцы 19

2.3 Проблемы формирования организационной структуры управления администрации городского округа Люберцы 29

3 Совершенствование организационной структуры управления администрации городского округа Люберцы 32

3.1 Основные направления совершенствования организационной структуры управления администрации городского округа Люберцы 32

3.2 Социально-экономический эффект предложенных мероприятий 40

Заключение 52

Список литературы 54

Приложение 57

Введение

Актуальность темы. Эффективность работы организации в значительной мере определяется организованностью системы управления, зависящей от четкой структуры организации и деятельности всех ее элементов в направлении выбранной цели.

Необходимость совершенствования системы управления на современном этапе определяется многими факторами. Это оптимизация численности аппарата управления, его функций, внедрение автоматизированных систем управления и разработки систем принятия решения.

Стратегия поведения ориентирована на поиск оптимального решения между централизацией и децентрализацией властных функций, что обусловлено необходимостью: оперативно реагировать на изменения во внешней среде; установить рациональные связи между звеньями и структурами управления на всех уровнях, минимизировать число ступеней структуры управления; повысить оперативность принимаемых решений.

С этих позиций структуру управления можно рассматривать как форму разделения и кооперации управленческой деятельности, в рамках которой происходит процесс управления.

Актуальность данной темы заключается в том, что организационная структура исполнительного органа местного самоуправления является главным фактором для построения качественной и эффективной работы управления в целом.

Существуют различные типы организационных структур (линейные, линейно-функциональные, функциональные, матричные, проектные, дивизиональные, бригадные). Но не каждый тип организационной структуры может быть применен к конкретной организации. Поэтому каждая организация сама разрабатывает организационную структуру, которая должна задавать систему ответственности, отношения отчетности, принципы объединения сотрудников в группы. Кроме того, структура должна содержать в себе

механизмы связи и координации элементов организации по принципу единства.

Как правило, основной проблемой повышения эффективности организационной структуры управления является в том, что затруднительно проанализировать все показатели и дать качественную оценку, так как в настоящее время не существует основной методики для расчета эффективности организации.

Степень разработанности темы. Существенное значение для разработки и формирования организационной структуры организации имеют труды современных российских исследователей в сфере менеджмента организаций таких как: Алавердов А.Р., Базаров Т.Ю., Василенко Н.А., Голыкин А.М., Дементьева А.Г., Зайцева Т.В., Ивановская Л.В., Кибанов А.Я. и др.

Объектом данного исследования выступает администрация городского округа Люберцы.

Предмет исследования - процесс формирования организационных структур организации.

Цель исследования - проектирование организационной структуры администрации муниципального образования на примере городского округа Люберцы.

Исходя из поставленной цели, ее задачами являются:

- ☐ изучить сущность организационной структуры органов власти;
- ☐ раскрыть принципы формирования организационной структуры органов власти;
- ☐ выявить критерии оценки социально-экономического эффекта совершенствования организационной структуры;
- ☐ представить общую характеристику администрации городского округа Люберцы;
- ☐ провести анализ организационной структуры администрации городского округа Люберцы;
- ☐ раскрыть влияние выявленных проблем на процесс формирования организационной структуры администрации городского округа Люберцы;
- ☐ предложить основные направления совершенствования организационной структуры администрации городского округа Люберцы;
- ☐ представить социально-экономический эффект предложенных мероприятий.

Методологической основой работы является диалектико-материалистический метод познания и основанные на нем общенаучные и частные методы исследования, такие как исторический, логико-юридический, сравнительный и статистический, анализ, а также методы наблюдения и моделирования.

Структура работы состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы, приложения.

1 Теоретические основы формирования организационной структуры управления органов муниципальной власти

1.1 Сущность организационной структуры управления органов муниципальной власти

Категория «структура» относительно социально-экономических систем отражает состав, строение экономического объекта, внутреннюю форму системы. Наличие структуры представляет неотъемлемый атрибут всех реально существующих социально-экономических систем, потому что структура придает им целостность. Абстрактная категория «структура» и понятие «организационная структура управления» отличаются тем, что объектом структуризации может выступать сама организация или предприятие (структура организации, структура предприятия), управление (структура управления) и каждый элемент системы управления.

Существует множество подходов к содержанию понятия «организационной структуры». Это обуславливает существование множества определений данного понятия. Ниже представлены наиболее распространенные.

Авторы Журавлев П.В., Седогов Р.С. в своем учебнике «Теория системного менеджмента» дают наиболее простое, но в то же время достаточно содержательное определение организационной структуры: структура, отражающая состав и соподчиненность различных элементов, звеньев и ступеней управления, функционирующих для достижения определенной цели, называется организационной структурой.

В учебнике Елизарова Ю.Ф. «Экономика организации» организационная структура рассматривается как система: организационная структура - это целостная система, специально разработанная таким образом, чтобы работающие в ее рамках люди могли наиболее эффективно добиться поставленной перед ними цели.

Структура муниципального управления включает в себя устойчивую взаимосвязь человеческих ресурсов, организацию, технические средства, а также для поддержания жизнеспособности субъекта управления. В организационной структуре особое место занимает описание рабочих мест и должностей.

Можно выделить отличительные особенности этих двух понятий. Так, например, рабочее место является объемом деятельности по обслуживанию таких процессов, как обеспечение ресурсами, техническое обслуживание различных систем и т.д.

Для муниципального органа характерны следующие свойства: функциональные, юридические, социологические, организационные. В создании структур муниципального органа используются линейные, функциональные, линейно-функциональные, программно-целевые основания. Органы исполнительной власти представляют собой основу организационной структуры муниципального управления. Они сосредотачивают в себе важнейшие средства муниципального принуждения и почти всю управленческую деятельность. С объективной точки зрения органы исполнительной власти могут оказывать непосредственное воздействие на управление общественными процессами, поведением и деятельностью людей, сознанием и т.д.

Непосредственное влияние на организационную структуру муниципального управления оказывает положение и состояние управляемых объектов, которые классифицируют по следующим группам: по управлению административно-политическими процессами; управлению экономическими процессами и социально-культурными процессами.

Методы анализа организационной структуры могут быть различны: как общенаучные (аналогия, сравнение, анализ и т.д.), так специальные, используемые в сфере управления (метод сценариев, «Дельфи», мозгового штурма, комиссий и т.д. Анализ организационных структур местных администраций как муниципальных управленческих организаций осуществлять по следующим основным направлениям:

- типологизация организационных структур администраций муниципальных образований;
- количество уровней управления в администрации;
- соблюдение норм управляемости, оптимизация количества должностных лиц и структурных подразделений, непосредственно подчиненных главе администрации и его заместителям;
- роль и функции главы администрации, его заместителей;
- формирование в структуре администрации крупных административно-управленческих блоков профильного характера (экономика и финансы, не-движимость, городское хозяйство, социальная сфера и др.);
- наличие программно-функциональных структур, нацеленных на решение стратегических задач развития муниципального образования.

Анализ состоит из нескольких этапов:

1 этап. Определение типа организационной структуры.

2 этап. Непосредственно анализ организационной структуры. На данном этапе необходимо рассмотреть каждое подразделение в отдельности, проанализировать его функции с точки зрения функционального подхода и имеющиеся для их исполнения полномочия.

3 этап. Выявление существующих проблем.

4 этап. Рекомендации по совершенствованию организационной структуры. Второй этап анализа организационной структуры управления предполагает выделение ряда первичных характеристик исследуемой организационной структуры управления, а именно:

1. Общее количество уровней управления. Необходимо отличать при анализе организационной структуры управления количество уровней управления (уровней руководителей) от общего количества уровней иерархии (количество уровней руководителей плюс уровень исполнителей). Кроме того, некоторыми исследователями уровень первого лица предприятия принимается за нулевой и не включается в расчет количества уровней управления. В расчетно-графической работе рекомендуется вести расчет количества уровней управления с учетом первого лица компании.
2. Количество уровней управления различных подразделений организации; разность между максимальным и минимальным количеством уровней управления; среднее по подразделениям количество уровней управления. В данном случае определяется количество уровней управления по ветке каждого из заместителей первого лица предприятия, а также по ветке первого лица предприятия, в том случае, если он имеет в подчинении сотрудников кроме заместителей.
3. Количество подразделений и количество руководителей. В выпускной квалификационной работе использована методика разработанная Старченко Е.Н. в диссертационном исследовании «Совершенствование организационных структур администраций городов в условиях реформы местного самоуправления».

Таким образом, организационную структуру органов муниципальной власти можно рассматривать не только как совокупность органов исполнительной власти, но и как структуру, которая зависит от факторов объективного и субъективного характера, вводит в управленческие процессы различные проявления, стороны и зависимости практически всех органов муниципальной власти.

1.2 Принципы формирования организационной структуры управления органов муниципальной власти

Современные условия функционирования организаций в качестве наиболее актуальной проблемы поиск наиболее эффективной организационной структуры, обоснованной с точки зрения науки, которая способствует развитию гибкости и ускорению адаптации организации к внешним изменениям. Так же можно утверждать, что фундаментальной основой управления становятся методы и принципы построения организационных структур. Это объясняется потребностями совершенствования системы управления для развития внутреннего взаимодействия структурных подразделений организаций и необходимостью обеспечения полного соответствия их целей стратегическим целям и задачам развития.

Здесь важно отметить, что характерными чертами науки на данном этапе развития и практики управления можно считать развитие методологии создания организационных структур, рассматриваемой как процесс упорядочивания организационно-структурных, материальных и социально-экономических аспектов организационных систем, чтобы повысить их результативность. В данном случае важнейшей целью проектирования становится формирование методологии совершенствования организационной системы организаций и выработка документации, которая бы описывала техническую, организационную и экономическую подсистемы.

Также стоит отметить, что понятие «организационная структура» тесно связано с деятельностью по формированию моделей конкретных процессов или явлений.

По мнению различных авторов, проектирование организационной структуры следует проводить в два основных этапа:

- разработка и реализация первоочередных организационно-технических мероприятий по рационализации структуры.

- разработка и реализация перспективного проекта структуры. На данном этапе формируют план.

Принципы и методы проектирования организационной структуры предполагают теоретико-методологическую базу системного подхода к созданию организационно-экономических структур и организационных структур управления. Мы можем обозначить некоторые главные принципы современного системного подхода к проектированию системы управления:

- принятие во внимание абсолютно всех управленческих задач при проектировании;

- четкая взаимосвязь функций и задач управления;

- формирование связей и отношений между звеньями организации для координации их деятельности.

Это требует разработки поэтапной технологии проектирования организационных структур, детального анализа и определения системы целей, продуманного выделения организационных подразделений и форм их координации.

При этом необходимо отметить, что ключевыми в организационной структуре являются элементы, представленные на рис. 1.

Рассмотрим подробнее состав организационной структуры.

Элементами организационной структуры являются структурные подразделения, должностные лица и отдельные сотрудники организации, которые выполняют различные функциональные обязанности. За счет элементов организация приобретает определенное структурное наполнение и происходит реализация управленческого процесса.

Важной частью в составе организационной структуры являются связи между элементами, благодаря которым осуществляется взаимодействие. Здесь важно отметить, что связи в организационной структуре могут быть вертикальными и горизонтальными, а также прямыми и обратными. Развитая система связей, как правило, положительно отражается на эффективности системы управления, стимулирует самоорганизацию и повышает производительность труда. С учетом направленности связей в организационной структуре определяются полномочия и ответственность элементов.

Распределение управленческих обязанностей и полномочий в органе муниципальной власти называется организационной структурой аппарата управления. Все структурные подразделения и позиции внутри них предназначены для осуществления некоторой совокупности функций и выполнения работ различных типов. Должностные лица наделены рядом прав и возможностей по распоряжению ресурсами и отвечают за то, чтобы их службы исполняли предписанные им обязанности.

Главными структурами, существующими в органе муниципальной власти, являются:

- производственная;

- управленческая;

- организационная.

Существует несколько основных типов организационных структур управления организацией:

- линейная;

- ☐ функциональная;
- ☐ линейно-функциональная;
- ☐ проектная;
- ☐ дивизиональная;
- ☐ матричная и некоторые другие.

1.3 Критерии оценки социально-экономического эффекта совершенствования организационной структуры управления органов муниципальной власти

Различают эффективность организационных процессов и качество самой организации. Эффективность зависит от свойств организационной структуры, ее методов работы и влияния внешней среды. Проявляется эффективность только в результате работы организации.

Цель проектирования организационных структур состоит в выделении направлений развития организации, которые кажутся наиболее эффективными. Одна из задач в процессе проектирования состоит в разработке механизма оценки эффективности организации, подборе инструментов оценки.

Для решения этой задачи исследуют особенности управления, условия функционирования организации, ограничения управления, выделяют факторы эффективности и показатели оценки взаимодействия между отделами и уровнями иерархии. Важность этой задачи состоит в том, что организационная структура не существует отдельно от общего рабочего процесса, а оказывает на него влияние.

Следовательно, общая эффективность организации зависит от эффективности организационной структуры. При проектировании организационной структуры или при реструктуризации организации необходимо: заранее определить критерии, по которым будет оценена эффективность; на основе критериев сформировать совокупность показателей, по которым будет произведена оценка; всю массу показателей привести к единой системе, чтобы провести анализ с учетом взаимозависимостей по уровням иерархии. Критерии оценки, инструменты и методы анализа эффективности, которые применяются на практике, могут быть различными. Критерий эффективности – обобщенный показатель, правило, на основе которого выбирается лучшее решение или лучший процесс в организации.

Критерии эффективности показывают наиболее важные параметры организации и позволяют спроектировать систему показателей эффективности, чтобы дать возможность провести последующий анализ и контроль. Показатели оценки эффективности Делятся на три группы: Выражающие конечные результаты деятельности. Среди них: рост прибыли, рост производства, снижение себестоимости продукции, рост рентабельности, улучшение качества продукции, сокращение сроков производства, внедрение новой техники и технологий. Выражающие процесс управления: производительность. Определяется как количество продукции на одного работника-управленца; или отношение темпов роста производства на одного работника-управленца к темпу роста производства на одного работника производства. адаптивность, гибкость.

Определяются с помощью балльной системы на основе оценок экспертов. Характеризуют способность руководства менять стиль поведения в зависимости от потребностей организации и запросов внешней среды. оперативность. Определяется временными показателями (затраты времени на преобразование ресурсов в продукцию). экономичность. Определяется уровнем затрат на аппарат управления. Оценивается по следующим показателям: доля затрат на содержание управления в стоимости продукции; доля затрат на заработную плату управленцев в стоимости продукции; изменение суммы прибыли на одного работника-управленца; доля управленцев в общей численности персонала. надежность.

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 5.
2. Алавердов А.Р. Управление персоналом: учебное пособие. - М.: МФПУ Синергия, 2016. - 192 с.
3. Андреева, Э. Модель эффективного управления персоналом / Э. Андреева // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2018. – № 1. – С. 7-9.
4. Апенько, С. Эффективность системы оценки персонала / С. Апенько // Человек и труд. – 2018. – № 10. – С. 15-22.
5. Аширов, Д.А. Управление персоналом на производстве / Д.А. Аширов. – М.: Глобус, 2020. – 557 с.
6. Афанасьева, Л.А. Методологические аспекты управления мотивацией и стимулированием трудовой

- деятельности компании / Л.А. Афанасьева // Основы экономики, управления и права. – 2020. – № 5 (11). – С. 61-65.
7. Арутюнов, В.В. Управление персоналом / В.В. Арутюнов. – СПб.: Питер, 2018. – 448 с.
8. Бабынина, Л. Компенсационная политика: от неопределенности к системе / Л. Бабынина // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2020. – № 7. – С. 11-14.
9. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: учебное пособие для студентов вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016. – 239 с.
10. Басаков, М.И. Управление персоналом: конспект лекций, пособие для подготовки к экзаменам / М.И. Басаков. – М.: Феникс, 2018. – 129 с.
11. Баева, Т. Зоны экстремального подбора персонала / Т. Баева // БДМ. Банки и деловой мир. – 2018. – № 9. – С. 11-19.
12. Беляцкий, Н.П. Управление персоналом / Н.П. Беляцкий. – М.: Современная школа, 2018. – 448 с.
13. Борисов, А.Ф. Два подхода к оценке персонала / А.Ф. Борисов // Управление персоналом. – 2018. – № 4. – С. 21-28.
14. Брэddик, У. Менеджмент в организации / У. Брэddик. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 344 с.
15. Василенко Н.А. Государственное и муниципальное управление: учебник. – М.: Юрайт, 2017. – 415 с.
16. Волгин, А.П. Управление персоналом в условиях рыночной экономики / А.П. Волгин. – М.: Глобус, 2018. – 541 с.
17. Голыкин А.М. Стратегическое управление персоналом: учебное пособие. – М.: Дело, 2017. – 384 с.
18. Дементьева А.Г. Управление персоналом: учебник. – М.: Магистр, 2017. – 287 с.
19. Зайцева Т.В. Управление персоналом: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 336 с.
20. Ивановская Л.В. Управление персоналом организации: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 695 с.
21. Кибанов А.Я. Управление персоналом: конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда: Монография / А.Я. Кибанов, Ю.А. Дмитриева. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2018. – 229 с.
22. Кибанов А.Я. Управление персоналом: учебник / А.Я. Кибанов, Л.В. Ивановская, Е.А. Митрофанова. – М.: РИОР, 2017. – 288 с.
23. Колесникова М.Н. Управление персоналом библиотеки: учебно-практическое пособие. – СПб.: Профессия, 2017. – 192 с.
24. Куприянчук Е.В. Управление персоналом: ассесмент, комплектование, адаптация, развитие: учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 255 с.
25. Литвинцева Е.А. Управление персоналом муниципальной службы в зарубежных странах: учебное пособие. – М.: РАГС, 2016. – 124 с.
26. Лукичева Л.И. Управление персоналом: учебное пособие. – М.: Омега-Л, 2018. – 263 с.
27. Максимова Л.В. Управление персоналом: основы теории и деловой практикум: учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 256 с.
28. Маслова В.М. Управление персоналом: учебник для бакалавров. – М.: Юрайт, 2017. – 492 с.
29. Митрофанова Е.А. Аудит, контроллинг и оценка расходов на персонал: учебно-практическое пособие. – М.: Проспект, 2016. – 180 с.
30. Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учебник для бакалавров. – М.: Юрайт, 2017. – 561 с.
31. Мухаев Р.Т. Система муниципального и муниципального управления: учебник. – М.: Юнити-Дана, 2018. – 684 с.
32. Наумов С.Ю. Государственное и муниципальное управление: учебное пособие. – М.: Дашков и К, 2016. – 556 с.
33. Никонов В.А. Государственное управление имеет значение. Избранные лекции. – М.: МГУ, 2017. – 88 с.
34. Оксина К.Э. Управление персоналом: теория и практика. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации: учебно-практическое пособие. – М.: Проспект, 2016. – 64 с.
35. Орешин В.П. Система муниципального и муниципального управления: учебное пособие. – М.: Инфра-М, 2017. – 320 с.
36. Пихало В.Т. Управление персоналом организации: учебное пособие. – М.: Форум, 2016. – 400 с.
37. Полякова О.Н. Управление персоналом: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 570 с.
38. Процкая В.Н. Управление персоналом библиотеки: учебно-практическое пособие. – СПб.: Профессия, 2017. – 192 с.
39. Потемкин В.К. Управление персоналом: учебник для вузов. – СПб.: Лидер, 2017. – 432 с.
40. Рой, О.М. Основы муниципального и муниципального управления: учебное пособие. Стандарт третьего

поколения. - СПб.: Питер, 2017. - 400 с.

41. Рой О.М. Система муниципального и муниципального управления: учебное пособие. - СПб.: Питер, 2017. - 368 с.
42. Самойлов В.Д. Государственное управление. Теория, механизмы, правовые основы: учебник. - М.: Юнити-Дана, 2017. - 311 с.
43. Тебекин А.В. Управление персоналом: учебник. - М.: КноРус, 2016. - 624 с.
44. Толкин Н.Н. Управление персоналом: учебное пособие. - М.: МФПУ Синергия, 2016. - 192 с.
45. Тяникова А.А. Государственное и муниципальное управление: учебное пособие. - М.: Дашков и К, 2016. - 556 с.
46. Федорова Н.В. Управление персоналом: учебник. - М.: КноРус, 2017. - 432 с.
47. Халиков М.И. Система муниципального и муниципального управления: учебное пособие. - М.: Флинта, 2016. - 480 с.
48. Шамарова, Г.М. Основы муниципального и муниципального управления: учебник. - М.: Синергия, 2017. - 320 с.
49. Шедько Ю.Н. Система муниципального и муниципального управления: учебник. - М.: Юрайт, 2017. - 570 с.
50. Яхонтова Е.С. Стратегическое управление персоналом: учебное пособие. - М.: Дело, 2017. - 384 с.

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://stuservis.ru/diplomnaya-rabota/138112>