

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/otchet-po-praktike/15959>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Государственное и муниципальное управление

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 3

1 АНАЛИЗ МУНИЦИПАЛЬНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ АДМИНИСТРАЦИИ МО ВЫСОЦКОЕ ГОРОДСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ 8

1.1 Общая характеристика и основные показатели социально-экономического развития МО Высоцкое городское поселение 8

1.2 Структура управления 9

1.3 Анализ кадрового потенциала администрации МО Высоцкое городское поселение 11

1.4. Оценка эффективности кадровой политики администрации 26

1.5. Основные проблемы реализации кадровой политики в администрации МО Высоцкое городское поселение 32

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 39

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 41

ПРИЛОЖЕНИЕ 1 44

ПРИЛОЖЕНИЕ 2 47

1. Замещающие должности муниципальной службы менее одного года.

2. Достигшие возраста 60 лет.

3. Беременные женщины.

4. Находящиеся в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Аттестация указанных муниципальных служащих возможна не ранее чем через один год после выхода из отпуска. Замещающие должности муниципальной службы на основании срочного трудового договора (контракта). Порядок и условия проведения аттестации устанавливаются Положением о проведении аттестации муниципальных служащих в органах местного самоуправления МО Высоцкое городское поселение. Муниципальный служащий вправе обжаловать результаты аттестации в судебном порядке. На рисунке 1 представлены результаты количества муниципальных служащих Администрации МО Высоцкое городское поселение, прошедших аттестацию за 2014 -2016 гг., чел.

Рисунок 1 - Динамика количества муниципальных служащих Администрации МО Высоцкое городское поселение, прошедших аттестацию за 2014 -2016 гг., чел.

Из данных таблицы и рисунка можно сделать вывод, что количество прошедших аттестацию муниципальных служащих за последние три года возросло в 2,3 раза, однако в процентном соотношении к общему числу работников показатель снижается.

Следует отметить, что отрицательным фактором является некоторая формальность в отношении аттестации муниципальных служащих Администрации МО Высоцкое городское поселение - в настоящее время аттестация сводится к беседе аттестационной комиссии с аттестуемым сотрудником. Основной окончательного решения об аттестации является отзыв непосредственного руководителя. Повышение квалификации включает в себя краткосрочное (от 72 до 100 часов) тематическое обучение либо длительное (свыше 100 часов) обучение для углубленного изучения проблем по профилю профессиональной деятельности. Намечается тенденция увеличения затрат на повышение квалификационного уровня муниципальных служащих Администрации. Рост расходов на оплату повышения квалификации муниципальных служащих свидетельствует о том, что Администрация уделяет должное внимание профессиональному уровню своих муниципальных служащих.

В таблице 7 приведены данные о повышении квалификации муниципальных служащих в 2014-2016 годах.

Таблица 7 - Данные о повышении квалификации муниципальных служащих Администрации МО Высоцкое городское поселение в 2014-2016 гг.

Количество служащих, принявших участие в семинарах по различным проблемам
2014 г. 2015 г. 2016 г.

Руководители всех уровней 2 2 1

Служащие 2 2 2

Итого 4 4 3

Как видно из аналитических данных таблицы, ежегодно в обучающих семинарах принимают участие незначительная численность муниципальных служащих Администрации, причем половина приходится на категорию «руководители».

Основной причиной отказа от участия в проводимых семинарах является большая загруженность работников, назначение семинаров на приемные дни, невозможности замещения в дни семинаров. Следует отметить, что за последние 3 года переподготовку прошли только 4 руководителя структурных подразделений Администрации МО Высоцкое городское поселение. Переподготовка проводилась в Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ. Среди специалистов, прошедших переподготовку, 2 служащих, зачисленных в кадровый резерв. Отдел кадров в Администрации МО Высоцкое городское поселение ведет работу по формированию кадрового резерва. В связи с этим Постановлением Главы МО Высоцкое городское поселение от 19.10.2010 г. №1917-п было разработано «Положение о кадровом резерве» на муниципальном уровне.

Постановление определяет порядок формирования и организации работы с кадровым резервом для замещения вакантных должностей муниципальной службы в Администрации МО Высоцкое городское поселение, порядок утверждения состава Комиссии по формированию кадрового резерва, перечень должностей муниципальной службы Администрации МО Высоцкое городское поселение для формирования кадрового резерва. По итогам 2016 года на 50% должностей сформирован кадровый резерв.

Таким образом, анализ кадрового состава Администрации позволяет сделать вывод о том, что муниципальная служба в Администрации МО Высоцкое городское поселение осуществляется в соответствии с нормативно-законодательной базой Российской Федерации, Ленинградской области. Большая часть муниципальных служащих Администрации МО Высоцкое городское поселение имеет высшее образование и стаж работы в Администрации более 10 лет. В 2016 году в связи со слиянием территорий, образованием единого МО Высоцкое городское поселение и соответственно объединением состава трех администраций и произошло увеличение общей численности муниципальных служащих.

Действующая кадровая политика Администрации обусловлена в первую очередь законодательными нормами. Правовая регламентация деятельности муниципальных служащих включает квалификационные требования к должностям, статус и обязанности муниципального служащего, условия прохождения муниципальной службы и устанавливается федеральными и областными законами, Уставом и Положением о муниципальной службе, а также правилами внутреннего трудового распорядка для работников Администрации.

1.4. Оценка эффективности кадровой политики администрации

Кадровой политикой в администрации МО Высоцкое городское поселение занимается отдел кадров.

Функциями отдела кадров являются:

- ☐ система найма муниципальных служащих;
- ☐ система адаптации;
- ☐ система мотивации муниципальных служащих;
- ☐ система развития кадров, включающая обучение, переподготовку муниципальных служащих, формирование резерва муниципальных служащих;
- ☐ формирование организационной культуры;
- ☐ аттестация муниципальных служащих.

Муниципальная служба в Администрации МО Высоцкое городское поселение строго регламентирована.

Каждое подразделение Администрации имеет Положение, в котором четко определены их функции, задачи и обязанности. Для каждой должности разработаны должностные инструкции.

Для оценки эффективности муниципальной кадровой политики в администрации МО Высоцкое городское поселение было проведено анкетирование среди муниципальных служащих разных структурных

подразделений. Приложение 1. Подавляющее число респондентов имеют экономическое и юридическое образование. Средний стаж работы опрошенных муниципальных служащих – 7 лет.

Сотрудникам был задан вопрос о том, какие факторы повлияли на выбор работы в органах муниципальной власти. Результаты опроса представлены в таблица 8.

Таблица 8 - Факторы, побудившие респондентов выбрать работу администрации

№ п/п Фактор %

- | | | |
|----|---|------|
| 1 | Интересное содержание выполняемой работы | 14,3 |
| 2 | Престиж и авторитет в общественном мнении | 17,1 |
| 3 | Правовые гарантии занятости | 22,9 |
| 4 | Уровень социальной защищенности | 28,6 |
| 5 | Уровень оплаты труда | 8,6 |
| 6 | Возможность карьерного роста | 28,6 |
| 7 | Достойная пенсия и другие социальные гарантии по окончании государственной службы | 22,9 |
| 8 | Получение профессионального опыта | 31,4 |
| 9 | Стабильность и уверенность в будущем | 28,6 |
| 10 | Возможность установить деловые контакты | 25,7 |
| 11 | Возможность повысить квалификацию за счет бюджетных средств | 11,4 |
| 12 | Хорошие условия труда | 17,1 |
| 13 | Участие в решении проблем общества, возможность помочь людям | 40 |

Большинство респондентов (40%) пришли работать в систему муниципального управления из альтруистических соображений – решать проблемы общества и помогать людям. Также немаловажным фактором при выборе работы были: получение профессионального опыта (31,4%), уровень социальной защищенности (28,6%), а также возможность карьерного роста (28,6%). Стоит отметить, что уровень оплаты труда привлекал лишь 8,6% респондентов. Это вызвано, прежде всего, невысокой заработной платой для молодых муниципальных служащих, не имеющих стажа.

Далее сотрудникам был задан вопрос о факторах, мешающих эффективной работе. Результаты представлены в табл.9.

Таблица 9 - Факторы, по мнению респондентов, мешающие более эффективной работе

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Конституция Российской Федерации [Текст]// Российская газета, № 25. – 2016. – С. 12.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации (в ред. от 01.01.2017) [Текст] // Российская газета, № 14. – 2016 – С. 25.
3. Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации» от 02.03.2007 № 25-ФЗ (в ред. то 5.03.2017)
4. Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (в ред. от 03.04.2017) [Текст] // Российская газета. - № 202. – 2016.
5. Указ Президента РФ от 31.12.2015 №683 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации» [Текст] // СПС «Консультант плюс».
6. Федеральный закон от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции» (в ред. от 02.05.2017) // СПС «Консультант плюс».
7. Агамирова, Е.В. Управление персоналом в бизнесе [Текст] / Е.В. Агамирова. – М.: Дашков и К, 2014. – 220 с.
8. Акопов, Е.С., Гаврилко Н.Н. Экономика [Текст] / Под общ. ред. проф. В.И. Самофалова. – Ростов-на-Дону: Дон, 2014. – 319 с.
9. Борисова, Ю.Н., Гаранин Н.И. и др. Менеджмент [Текст] / Ю.Н. Борисова, Н.И. Гаранин. – М.: РМАТ, 2014. – 476 с.
10. Базарова, Т.Ю., Еремина, Б.А. Управление персоналом [Текст] / Т.Ю. Базарова, Б.А. Еремина. – М.: ЮНИТИ, 2014. – 560 с.
11. Блинов, А.О., Василевская О.В. Искусство управления персоналом [Текст] / А.О. Блинов, О.В. Василевская. – М.: ГЕЛАН, 2014. – С.56.
12. Бережная, Н.В. Управление [Текст] / Н.В. Бережная. – М.: Экономика 2014. – 253 с.
13. Браймер, Р.А. Основы управления [Текст] / Р.А. Браймер. – М.: Аспект-Пресс, 2014. – 307 с.
14. Герасимов, Е. С. Критерии отбора, подбора и найма муниципальных служащих : отечественный и

- зарубежный опыт решения вопроса [Текст] // Вестник Университета Российской Академии Образования. – 2014. – № 2. – С. 184-187.
15. Горшкова, Е. Г. Внедрение единого стандарта оценки муниципальных служащих при подборе [Текст] // Кадровая служба и управление персоналом. – 2014. – № 6. – С. 84-95.
16. Гончарова, О.И. Как мотивировать людей рабочих профессий? [Текст] // Ведомости. – 2014. – №2. – С.5.
17. Гордеев, М. Регламентация деятельности муниципальных служащих [Текст] // Кадровое дело. – 2014. – №11. – С. 10.
18. Гришковец, А.А. Правовое регулирование государственной службы [Текст] // Журнал российского права, № 2. 2012. С. 10.
19. Иванцевич Дж., Лобанов А.А. Новое в области оказания государственных услуг (о проекте Федерального закона «Об общих принципах организации предоставления государственных (муниципальных) услуг и исполнения государственных (муниципальных) функций») [Текст] // Конституционное и муниципальное право. - 2014. - № 7. С. 36 - 40.
20. Гапоненко А.Л., Иванов В.Н., Мельников С. Муниципальная кадровая политика. Подготовка команд профессиональных региональных и муниципальных менеджеров. Учебное пособие [Текст]. – М.: Юнити, 2015. – 145 с.
21. Гладышев А. Г. Муниципальная кадровая политика: учебное пособие для вузов [Текст] / А. Г. Гладышев, В. Н. Иванов, Е. С. Савченко. — Москва : Муниципальный мир, 2013. — 256 с.
22. Ежевский Д. О. Правовые основы прохождения муниципальной службы в Российской Федерации [Текст] / Д. О. Ежевский // Административное и муниципальное право. — 2010. — № 3. — С. 21-22.
23. Исаев, С. Отбор муниципальных служащих: делаем ставку на безопасность [Текст] // Кадровая служба и управление персоналом. – 2015. – № 6. – С. 90-94.
24. Январев, В.А. Реформа государственной службы: новые задачи кадровых служб органов государственной власти [Текст] //Справочник кадровика. – 2013. – № 11. – С. 9-16.

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/otchet-po-praktike/15959>