

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/354466>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Право социального обеспечения

Оглавление

ВВЕДЕНИЕ 2

1. Знакомство со структурой организации, взаимодействие подразделений, кадровый состав и основные задачи 3

2. Социально-экономическое положение МО администрации муниципального образования городское поселение Мурмаши Кольского района Мурманской области 7

3. Анализ нормативной и правовой базы деятельности организации 12

4. Изучение нормативно-правовых актов регулирующих кадровую деятельность 15

5. Основные информационно-аналитические системы в управлении кадрами в современной организации 18

6. Оценка системы показателей оценки уровня цифровизации и управления 20

7. Разработка мероприятий по совершенствованию разработки и реализации программ социально-экономического развития как фактора развития муниципального развития 22

Заключение 26

Список литературы 26

ВВЕДЕНИЕ

Производственная практика проходила в администрации администрации муниципального образования городское поселение Мурмаши Кольского района Мурманской области." в организационном отделе. В организационном отделе выполнялась работа по ознакомлению с нормативно правовой базой и информационно – техническим оснащением организации, приему заявлений от граждан.

1. Знакомство со структурой организации, взаимодействие подразделений, кадровый состав и основные задачи

Структура организации создана на основании решения №5/10 Об утверждении структуры администрации муниципального образования городское поселение Мурмаши Кольского района Мурманской области.

Главными целями создания муниципального образования городское поселение Мурмаши Кольского района Мурманской области является обеспечение устойчивого развития и организации территории, благосостояние населения, развитие инженерно-транспортной инфраструктуры, социально-экономической сферы, промышленности и охрана окружающей среды.

Из представленных данных видно, что кадровый состав Администрации района имеет хорошие качественные показатели.

Развитие человеческих ресурсов представлено усилиями районной администрации по поддержанию надлежащего уровня знаний трудового коллектива или повышению квалификационного уровня путем дополнительного обучения. Окончательное решение о необходимости повышения квалификации и получения высшего образования принимает Аттестационная комиссия.

Получение новой работы, как и изменение обычных условий деятельности, стимулирует сотрудника и вызывает у него желание проявить себя с лучшей стороны.

2. Социально-экономическое положение МО администрации муниципального образования городское поселение Мурмаши Кольского района Мурманской области

Социально-экономическое развитие города - это повышение уровня развития и конкурентоспособности сферы производства и услуг, эффективности управления городской жизнью, качества жизни, культурного уровня населения.

Уровень жизни населения администрации муниципального образования городские поселения Мурмаши, расположенного в Кольском районе Мурманской области. По итогам 2022 года он характеризуется следующими значениями статистических показателей:

- Средняя заработная плата на крупных и средних предприятиях достигла 32 735,4 рубля (по сравнению с аналогичным периодом 2021 года рост на 5,2%);

- Покупательная способность среднемесячной заработной платы составила 3,52 % от минимальной суммы самообеспечения;

- Индекс потребительских цен составил 106,3% по сравнению с 2021 годом, снизившись на 9,2 процентных пункта

. Средний размер назначаемой ежемесячной пенсии увеличился на 2,8%, достигнув 16 707,6 рублей. По состоянию на 2022/1/1 общая задолженность по заработной плате за предоставление некоторых производственных предприятий и других коммунальных услуг составила 1100 тысяч рублей, снизившись на 1,5%.

Уровень зарегистрированной безработицы в городе на конец 2022 года составляет 3,8% от экономически активного населения.

Коэффициент рождаемости на конец года составляет 1000 на 14,5 человек населения, а коэффициент смертности - 11,7. Превышение числа родившихся над числом умерших способствовало естественному приросту населения города.

В муниципальном существует особая система экономического и социального развития. Благодаря этому решаются вопросы в рамках индивидуальных полномочий. В основном это разные цели и задачи, которые находятся в ведении городского округа. Определены они и зафиксированы в уставе муниципального образования. Главная роль в разработке программы экономического и социального характера возложена на управление муниципальным имуществом, на комитет экономики, а также на управление земельными отношениями.

В рамках своих полномочий они выполняют следующие важные для города функции :

- организация подготовки и разработки, а также последующего утверждения текущих и перспективных планов экономической деятельности;
- определение методов регулирования и основных принципов решения вопросов экономической и социальной области;
- анализ экономического положения населенного пункта;
- разработка комплексных программ, направленных на развитие округа;
- контроль за защитой прав потребителя;
- осуществление особой политики, направленной на удовлетворение потребностей граждан в услугах общественного питания, торговли и промышленности;
- разработка плана по социальному и экономическому развитию на определенный период;
- составление прогнозов по приему продукции, которая должна быть куплена для удовлетворения на определенный период всех социальных нужд;
- разработка прогноза экономического и социального развития города.

3. Анализ нормативной и правовой базы деятельности организации

При анализе деятельности муниципальной службы в РФ в Российской Федерации были использованы :

- Конституция РФ;
- Федеральный закон № 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации";
- Федеральный закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации";
- Федеральный закон от 15 декабря 2001 г. № 166-ФЗ "О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации" (в части пенсионного обеспечения муниципальных служащих);
- другие федеральные законы, регулирующие отдельные вопросы муниципальной службы;
- иные нормативные правовые акты Российской Федерации, касающиеся муниципальной службы;
- конституции (уставы), законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ;
- уставы муниципальных образований;
- решения, принятые на сходах граждан;
- иные муниципальные правовые акты.

Понятие муниципальной службы закреплено в Федеральном законе №25-ФЗ от 02.03.2007 г. «О муниципальной службе в Российской Федерации». «Муниципальная служба - профессиональная деятельность граждан, которая осуществляется на постоянной основе на должностях муниципальной службы, замещаемых путем заключения трудового договора (контракта)»

Законы субъектов Российской Федерации обычно воспроизводят данное положение в своих законах о некоторых вопросах, касающихся муниципальной службы.

. Нормативное регулирование муниципальной службы осуществляется на трех уровнях: федеральном,

региональном и местном. Конституция Российской Федерации устанавливает основы местного самоуправления в целом и муниципальной службы, в частности. 1 июня 2007 г. утратил силу Федеральный закон от 08.01.1998 г. № 8-ФЗ «Об основах муниципальной службы в Российской Федерации» в связи с вступлением в действие Федерального закона от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» .

4. Изучение нормативно-правовых актов регулирующих кадровую деятельность

Грамотное кадровое делопроизводство - это ключевой элемент успешной проверки трудовой и налоговой инспекций, внебюджетных фондов и избежание негативных последствий, таких как приостановка деятельности, дисквалификация, судебное преследование и штрафные санкции. Все внутренние документы, которые использует кадровая служба, могут быть классифицированы следующим образом: организационные, распорядительные, справочно-информационные, документы о персонале, журналы учета и контроля. С начала июля 2018 года вступил в силу новый ГОСТ Р 7.0.97-2016. Компаниям рекомендуется использовать его для разработки организационно-распорядительных документов. Список требований, которые должны быть учтены в документе, обновлен, а название филиала, представительства или иного подразделения становится отдельным реквизитом, размещенным под названием организации. Также в новом ГОСТе появился гриф ограничения доступа к документу. .

Например, при необходимости на документе нужно проставлять ограничительную надпись - «Конфиденциально» или «Коммерческая тайна». Удален реквизит «идентификатор электронной копии документа». Но введен новый - отметка об электронной подписи. В ней указывают: текст «Документ подписан электронной подписью»; номер сертификата ключа электронной подписи; Ф.И.О. владельца сертификата; срок действия сертификата ключа электронной подписи. Новый ГОСТ уточняет требования к оформлению документов. В нем разъяснено: локальные нормативные акты могут иметь титульный лист; как нумеровать страницы. Можно начинать с титульного листа, а можно его не включать; какой использовать шрифт; какие делать отступы и междустрочные интервалы. Самые оптимальные - полуторный и двойной; многостраничные документы можно печатать на обеих сторонах листа; печать не должна попадать на подпись.

5. Основные информационно-аналитические системы в управлении кадрами в современной организации

В ходе поведения практики использовалась специальная система «КАДРЫ». Она автоматизирует и оптимизирует кадровое делопроизводство:

- ведение штатного расписания;
- ведение личных карточек;
- оформление командировок;
- оформление отпуска;
- табельный учет рабочего времени;
- формирование и ведение приказов по личному составу и др.

Система «КАДРЫ», обеспечивающая кадровое делопроизводство, успешно используется в ведомственных структурах с подчиненными и территориально распределенными организациями, позволяя обрабатывать кадровую информацию во всех этих организациях .

«КАДРЫ» (система кадрового делопроизводства) отличается следующими преимуществами:

- гибко настраивается;
- система успешно используется как в небольших организациях, так и в крупных компаниях (т.е. не зависит от количества кадров предприятия).

ЭОС следует требованиям рынка и учитывает пожелания заказчика в том, как должны быть организованы кадровое управление и кадровое делопроизводство.

6. Оценка системы показателей оценки уровня цифровизации и управления

7. Разработка мероприятий по совершенствованию разработки и реализации программ социально-экономического развития как фактора развития муниципального развития

Для совершенствования процесса разработки и реализации программ социально-экономического развития муниципального образования предлагается использовать проектное управление.

Проектное управление на сегодняшний день является эффективным инструментом менеджмента, позволяющим существенно сократить непроизводительные потери и ускорить достижение поставленных задач.

Сегодня команда проектного обеспечивает координацию и методическую поддержку проектов, проводит независимый мониторинг с помощью специальной информационной системы, занимается развитием проектных компетенций специалистов.

То есть начало проектного управления в администрации МО Астрахань положено. Как следует из проведенного анализа, в администрации МО Астрахань реализуется большой комплекс муниципальных целевых программ, часть из которых может быть реализованы проектным методом.

Необходимо разработать программу обучения муниципальных кадров, разработать график проведения выездных обучающих семинаров и мастер-классов для сотрудников местных администраций.

Заключение

Во время практики, основной упор был сделан на знакомство с администрации муниципального образования городское поселение Мурмаши Кольского района Мурманской области, включая изучение нормативных документов и правовых основ местного самоуправления. На примере администрации были изучены теоретические аспекты организации местных органов самоуправления, а также их роль и задачи при взаимодействии с сельским Советом депутатов.

Список литературы

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 №6-ФКЗ, от 30.12.2008 №7-ФКЗ, от 05.02.2014 №2-ФКЗ, от 21.07.2014 №11-ФКЗ) // СПС Консультант-Плюс.
2. Федеральный закон от 27.07.2004 №79-ФЗ (ред. от 02.04.2014) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // СПС Консультант-Плюс.
3. Указ Президента РФ от 31.12.2010 №1657 «Об оптимизации численности федеральных государственных гражданских служащих и работников федеральных государственных органов» // СПС Консультант-Плюс.
4. ГОСТ Р 7.0.97-2016
5. Антропова Ю. Ю. Современные кадровые технологии на государственной гражданской службе: монография / Ю. Ю. Антропова, Г. А. Банных, Е. И. Васильева, Л. И. Воронина, Т. Е. Зерчанинова, С. Н. Костина, А. В. Ручкин / под общ. ред. проф. Ю. Ю. Антроповой, доц. Л. И. Ворониной; М во образования и науки Рос. Федерации, Урал. федерал. ун т. Екатеринбург : Изд во Урал. ун та, 2015. 172 с.
6. Решение №5/10 от 18.12.2019 Об утверждении структуры администрации муниципального образования городское поселение Мурмаши Кольского района Мурманской области. <https://momurmashi.gov-murman.ru/administratsiya/struktura-administracii/>

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/354466>