

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/kurovaya-rabota/415655>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Государственное и муниципальное управление (ГМУ)

Введение 3

1. Общая характеристика организации 5

1.1 Описание деятельности организации 5

1.2. Схема организационной структуры Администрации "Выборгский район" 9

2. Оценка организации деятельности администрации МО "Выборгский район" 10

2.1 Система оплаты труда в администрации МО "Выборгский район" 10

2.2 Анализ проектной деятельности на муниципальном уровне 12

3 Направления совершенствования функциональной структуры проектной деятельности на муниципальном уровне 18

3.1 Основные проблемы внедрения проектной деятельности г. Санкт-Петербурге 18

3.2 Пути совершенствования функциональной структуры проектной деятельности на муниципальном уровне 22

Заключение 26

Список использованных источников 28

2.1 Система оплаты труда в администрации МО "Выборгский район"

Оплата труда муниципальных служащих является основополагающим элементом эффективной работы работников и успешного результата функционирования органов местного самоуправления.

На основании статьи 133 ТК РФ минимальная заработная плата устанавливается федеральным законом одновременно на всей территории РФ и не может быть ниже прожиточного минимума населения.

Система оплаты труда представляет собой специально установленные государством суммы выплат работникам, выраженные в виде оклада, надбавок к заработной плате, поощрительных выплат, премий, премий за работу в условиях, опасных для здоровья и жизни работника .

Заработная плата работника рассчитывается исходя из следующих видов фондов, установленных Постановлением Правительства Российской Федерации «Положением об особенностях порядка расчета средней заработной платы»:

- заработная плата, являющаяся основной, постоянной суммой (оклад, должностной оклад);
- заработная плата, начисленная за дополнительную продукцию, сверхурочную работу;
- заработная плата, начисленная за выполнение работ, связанных с реализацией продукции предприятия, процент от которой выплачивается работнику дополнительно к основным выплатам3;
- заработная плата, выплачиваемая в неденежной форме;
- денежное вознаграждение;
- денежное обеспечение;
- денежный, который является тринадцатым окладом и выплачивается работнику после года работы им на одной должности независимо от отработанного времени;
- надбавки и доплаты к тарифным ставкам, окладу за профессиональную квалификацию, класс;
- выплаты, связанные с условиями труда, в том числе выплаты в связи с региональным регулированием заработной платы, повышение заработной платы за тяжелую работу, работу с вредными и опасными и другими особыми условиями труда, за работу в ночное время, оплату работы в выходные и нерабочие праздничные дни;
- бонусы и вознаграждения, предусмотренные системой вознаграждения.

Основными проблемами развития системы оплаты труда муниципальных служащих на данный момент являются:

1. Незрелость трудового законодательства в части организации оплаты труда;
2. Отсутствие отдельного нормативного акта о методах и видах повышения премий и поощрительных выплат работникам;
3. Отсутствие государственной финансовой поддержки и собственных финансовых ресурсов и полномочий

местных органов власти самостоятельно определять уровень заработной платы персонала .

Основными методами правового и практического решения существующих проблем и развития системы оплаты труда являются:

1. Необходимость внесения изменений в законодательные акты, касающиеся регулирования систем оплаты труда, с установлением ежемесячных ставок премирования;
2. Разработка Федерального закона «О дополнительных мерах поддержки муниципальных служащих»;
3. Разработка государственного стандарта, устанавливающего уровень постоянной заработной платы муниципальных служащих ;
4. Создание специализированных бланков и бланков для ежедневного учета результатов работы сотрудников, а также соответствующего уровня материального стимулирования;
5. Внесение в Налоговый кодекс Российской Федерации статьи, запрещающей установление ставки налога на заработную плату работников в размере более 10% уровня заработной платы.

Российское государство – страна с огромным потенциалом и финансовыми ресурсами для реализации абсолютно любой политики, имеющая возможности и предпосылки для решения даже самых глобальных проблем развития любого государства.

Необходимость экономического развития страны и выхода на новый уровень требует совершенствования не только деятельности предприятий, но и изменения системы оплаты труда в органах государственной власти и местного самоуправления, которая сегодня оставляет желать лучшего.

2.2 Анализ проектной деятельности на муниципальном уровне

Многие муниципальные администрации с небольшой численностью персонала проводят регулярные стандартизированные процессы, и было бы неправильно вводить проектное управление в таких ситуациях, формально подчиняясь общей тенденции в управлении.

В каждом муниципалитете на основе аналитической работы следует сделать выбор между тремя вариантами развития: оставаться в рамках процессно-ориентированной системы управления, модифицировать эту систему, реализуя отдельные проекты в рамках процессно-ориентированной системы управления, или внедрять проектно-ориентированную систему управления.

Ситуация «на входе» может свидетельствовать о разном уровне зрелости организации по отношению к новой системе менеджмента, разной степени адаптации систем менеджмента к решению проектных задач. Для реализации управления проектами необходимо использовать модель зрелости, позволяющую адекватно анализировать и оценивать процессы управления проектами в организации и повышать эффективность организации в целом. .

Каждая из моделей зрелости определяет этапы развития организации и обозначает признаки каждого этапа, но при этом по-разному представляет эволюцию моделей управления - как последовательную смену этапов развития или скачкообразную, где переход на определенный уровень может происходить без опоры на предыдущий.

Модель организационной зрелости управления проектами (ORM3), которая представляет собой стандартизированный набор критериев, определяющих текущее состояние дел в организации как принадлежащее к одному из пяти уровней зрелости, является самой простой для понимания и использования и масштабируемой : уровень 1 - терминология, уровень 2 - общие процессы, уровень 3 - единая методология, уровень 4 - бенчмаркинг, уровень 5 - постоянное улучшение. Модель основана на обобщении лучших практик и опыта многочисленных организаций, поэтому носит не теоретический, а практический характер. Состояние процессов на всех уровнях управления характеризуют сами участники процесса, которые отвечают на специальные вопросы. Полученные ответы оцениваются на основе статистического, корреляционного и регрессионного анализа. Результаты анализа помогают оценить уровень зрелости организации с точки зрения управления проектами и определить направления ее дальнейшего развития.

Первым шагом в реализации управления проектами в местных органах власти является выполнение Решения о внедрении управления проектами, издание приказа о создании Проектного офиса (или другой организационной структуры для поддержки управления проектом) и назначение лидеров.

. Федеральный закон от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ (ред. от 25 декабря 2023 г.) «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. . 2003. N 40. Ст. 3822

2. Адам Б. Эффективное управление персоналом / Боб Адам; перевод с английского А. Вронской. М.: АКТ; Астрель, 2018.-С. 163.

3. Артюхова Е.В. Разделение полномочий между главой муниципального образования и главой местной администрации // Студенческий форум. -2020.- № 20-3 (113).- С. 23-24.
4. Багрова Н.А. Некоторые аспекты правового статуса главы местной администрации // Наука и образование: экономика и управление; предпринимательство; право и управление. 2018. № 8 (99). С. 63-66.
5. Вибе, А. И. Организация проектного подхода в органах местного самоуправления: сценарный подход к определению результатов // Молодой учёный. – 2019. – № 48 (286). – С. 346-348.
6. Вибе, А. И. Организация проектного подхода в органах местного самоуправления: сценарный подход к определению результатов // Молодой учёный. -2019. – № 48 (286). – С. 346-348.
7. Гукасова Н.Р., Булгаков Н.В., Медов Р.М. Внедрение инструментов проектного управления в деятельность органов местного самоуправления // Вестник Экспертного совета. – 2019. – № 3. – с. 4-8
8. Зуб, А. Т. Управление проектами: учебник и практикум для вузов / А. Т. Зуб. – Москва: Издательство «Урайт», 2021. – с. 221
9. Карасев А.Т., Елкина А.В. Компетенция органов местного самоуправления // Государственная власть и местное самоуправление. -2015. -№ 8.- с. 25-28.
10. Литвиненко А.Н., Султыгова М.Б. Проблемы внедрения и реализации проектного управления в организации // Учёные записки Санкт-Петербургского филиала Российской таможенной академии им. В.Б. Бобкова. - 2017. – № 4. – с. 59-62
11. Михнева С.В., Митячкина Е.С. Ценностные характеристики местного самоуправления // Гуманитарные исследования. -2017.- № 4 (64). – С. 248253.
12. Конкурс профессионального управления проектной деятельностью в государственном секторе «Проект Олимп». 2016.- №3.-с. 9-16
13. Прохоров А. П. Российская модель менеджмента // Журнал «Эксперт», 2002.- № 4, с. 12-14
14. Соломахин А. Н., Щербинина Н. А. Организация проектного управления в исполнительных органах государственной власти и местного самоуправления в России: состояние, задачи и перспективы // Регион: государственное и муниципальное управление. - 2017. № 2. с. 1-7
15. Сулиатт А.Ю. Обзор международных и национальных стандартов управления проектами [Электронный ресурс]. URL: <http://www.e-xecutive.ru/knowledge/announcement/1741540/>(дата обращения - 23.12.2023).
16. Старостин А. А. Философия местного самоуправления // Государственное и муниципальное управление. Учёные записки СКАГГСА». РАНХ и ГС. – 2013. – № 3. – С. 12-25.
17. Упоров И.В. Акты местного самоуправления: муниципально-правовой анализ // Проблемы современной науки и инноваций. -2017. - № 2. -С. 10-14.
18. Югов Е.А. Современные проблемы оплаты труда и основные пути их решения / Е.А. Югов // Вестник Воронежского государственного аграрного университета. -2018.- № 3-4.- с. 67.
19. Югов Е.А. Современные проблемы оплаты труда и основные пути их решения / Е.А. Югов // Вестник Воронежского государственного аграрного университета. -2018.- № 3-4.- С. 67.
20. Яновский В.В., Исаев А.П., Нещерет А.К. О реализации проектного подхода в государственном управлении и местном самоуправлении // Управленческий консалтинг. 2018. -№7(115). - С. 8-16.

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/kurovaya-rabota/415655>