

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://studservis.ru/gotovye->

%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%BA%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D1%84%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D1%86%D0%B8

Тип работы: ВКР (Выпускная квалификационная работа)

Предмет: Государственное и муниципальное управление (ГМУ)

ВВЕДЕНИЕ 3

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В ОРГАНАХ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

6

1.1 Понятие муниципальной службы и муниципального служащего 6

1.2 Направления кадровой работы в органах муниципального управления

16

1.3. Методы анализа кадрового обеспечения муниципальной службы 21

2 ИССЛЕДОВАНИЕ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ОДИНЦОВСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

28

2.1 Общая характеристика Администрации Одинцовского городского округа

28

2.2 Анализ кадрового обеспечения Администрации Одинцовского городского округа

29

3 СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В АДМИНИСТРАЦИИ ОДИНЦОВСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

38

3.1 Рекомендации по совершенствованию кадровой политики в Администрации Одинцовского городского округа

38

3.2 Оценка эффективности предлагаемых мероприятий 40

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 58

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 62

ПРИЛОЖЕНИЕ 67

Актуальность темы. Управление человеческими ресурсами является одной из наиболее важных областей, в которых организационная эффективность может быть значительно повышена, и само понятие "управление человеческими ресурсами" рассматривается в довольно широком диапазоне, от экономического и статистического до психологического.

Система управления человеческими ресурсами гарантирует, что методы управления человеческими ресурсами постоянно совершенствуются и что используются результаты национальной и международной науки и лучший производственный опыт.

Суть управления персоналом, включая работников и работодателей, заключается в установлении организационных, экономических, социально-психологических и правовых отношений лиц, подлежащих управлению. Эти отношения основаны на методах, принципах и формах влияния, направленных на максимизацию деятельности, поступков и интересов сотрудников.

Управление человеческими ресурсами занимает важное место в системе управления организацией. Сфера управления персоналом включает в себя характеристики и показатели деятельности, специальные процедуры и методы (оценка, экспериментирование и т.д.), методы исследования и направления анализа содержания работы различных категорий персонала.

Развитие и совершенствование государственного и муниципального управления имеет основополагающее значение для успешного решения задач, стоящих перед обществом и нацией. Именно государственные и муниципальные службы могут непосредственно влиять на ход реформ, происходящих в стране, обеспечивать их реализацию и эффективно модернизировать жизнь страны в целом.

Чтобы эта модернизация была успешной, необходимо усовершенствовать систему неоплачиваемого укомплектования штатов государственных и муниципальных учреждений.

Сложность и многогранный характер кадровой политики затрудняет, как теоретически, так и практически, решение проблемы кадровой политики. Необходимо выявить, понять и устранить препятствия на пути

совершенствования современной кадровой политики и всех ее элементов. Это должно соответствовать потребностям общества и современному уровню знаний.

Объект исследования - Администрация Одинцовского городского округа.

Предмет исследования - механизмы кадрового обеспечения Администрации Одинцовского городского округа.

Цель данной выпускной квалификационной работы - исследование совершенствования кадрового обеспечения в государственных и муниципальных органах на примере Администрации Одинцовского городского округа.

Для достижения поставленной цели можно выделить следующие задачи:

- рассмотреть понятие муниципальной службы и муниципального служащего;
- изучить направления кадровой работы в органах муниципального управления;
- разобрать методы анализа кадрового обеспечения муниципальной службы;
- дать общую характеристику Администрации Одинцовского городского округа;
- выполнить анализ кадрового обеспечения Администрации Одинцовского городского округа;
- разработать рекомендации по совершенствованию кадровой политики в Администрации Одинцовского городского округа;
- дать оценку эффективности предлагаемых мероприятий.

В информационную базу включены федеральные и местные законы, касающиеся муниципальной службы в Российской Федерации.

Теоретико-методологическую основу исследования составляют теоретико-методологические концептуальные положения социологии менеджмента и социального администрирования, научные идеи, выявленные в работах российских и зарубежных социологов.

Научная новизна данного исследования заключается в том, что теоретические положения, методологические подходы и методические рекомендации по формированию и устойчивому функционированию системы подготовки и развития управленческих кадров для инновационного развития российской экономики в стратегической перспективе основаны на применении инновационных технологий и унификации организационно-экономических структур. о реализации государственной кадровой политики в Российской Федерации Разработка проекта основана на следующих принципах.

Практическая значимость заключается в том, что разработанные рекомендации можно внедрить и в результате получить хороший социально-экономический эффект, который поможет изменить не только работу администрации, но и состояние всего городского округ в целом.

В исследовании использовались следующие методы. Анализ структуры управленческого персонала является основным методом исследования в практической части работы.

Структура работы. Работы состоит из введения, трех глава. заключения и списка использованной литературы.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В ОРГАНАХ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

1.1 Понятие муниципальной службы и муниципального служащего

Муниципальная служба - это постоянная профессиональная деятельность на муниципальных государственных должностях, замещаемая на условиях найма (контракта).

Муниципальные услуги являются основным направлением местного самоуправления. Это делается в представительных собраниях, исполнительных органах и других органах местного самоуправления.

Муниципальная служба часто понимается как работа органов местного самоуправления. Управление разделено на подразделения (организационные отделы), т.е. сотрудники, выполняющие задачи, обеспечивающие деятельность органов МСУ. Правовая основа муниципальной службы

1. Федеральный закон от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации" закрепляет полномочия органов государственной власти Российской Федерации и муниципальных служб субъектов Российской Федерации.

2. Федеральный закон № 25 от 2007 года "О муниципальной службе Российской Федерации" содержит принципы профессиональной организации муниципальных служб.

Федеральный закон определяет полномочия органов государственной власти субъектов Российской Федерации по изданию законов, регулирующих муниципальные услуги, с учетом особенностей местных

сообществ.

Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» 2003 г.; «О местной гражданской службе в Российской Федерации» 2007 г.; «О государственной службе в Российской Федерации» 2004 г.

Важнейшие задачи и принципы деятельности государственных и городских служащих определены в Федеральном законе «Об общей организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 2004 года.

К органам публичного права относятся города и государственные служащие.

Муниципальные службы обязаны выполнять свои должностные обязанности по реализации положений Конституции Российской Федерации.

Ожидается, что государственные служащие и муниципальные служащие должны быть профессионалами. Предусмотрена возможность перехода муниципальных служащих на государственную службу, причем статус государственных служащих и муниципальных служащих очень тесно увязан.

Основными принципами муниципальной службы являются приоритет прав и свобод человека, равный доступ граждан к муниципальным услугам, профессионализм и компетентность муниципальных служащих, стабильность муниципальной службы, доступ к данным о деятельности муниципальных служащих, взаимодействие с гражданами и общественные организации.

С другой стороны, проблемы, с которыми сталкиваются государственные служащие, больше и более теоретически сложны (характеристики муниципальных служащих немного отличаются, они носят более оперативный характер, а проблемы, с которыми они сталкиваются, более социально серьезны).

Муниципальная почта.

Должность является важной частью структуры управления. Предполагается, что услуга является должностью. Закон об основах муниципальной службы определяет муниципальные должности и их атрибуты.

Согласно этому закону, муниципальная должность - это должность, определенная в муниципальном кодексе, которая обладает определенными полномочиями для решения конкретных вопросов регионального значения и ответственностью за их реализацию.

Закон проводит различие между двумя типами муниципальных должностей.

1. Есть выборные должностные лица, избираемые прямым голосованием жителей, и те, кто избирается представителями МСУ.

2. На муниципальной службе имеются должности, занимаемые по трудовому договору.

Есть должности, которые обладают полномочиями для решения важных местных проблем, и должности, на которые возложены обязательства по обеспечению авторитета органов МСУ.

Муниципальные должности распределяются в соответствии с требованиями к профессиональной квалификации следующим образом.

- Вышестоящий (это глава администрации и его/ее заместители и другие назначенные должностные лица).

- Начальник (глава административной структуры).

- Ведущие (заместители руководителей административных структур, консультанты и т.д.).

- Старшие (начальники и ведущие специалисты).

Главными и ведущими специалистами являются старшие.

специалисты первой и второй категории

Муниципальные учреждения классифицируются в зависимости от их полномочий.

Исполнительным главой МСУ является Главный исполнительный директор.

Руководители (должностные лица органов местного самоуправления, выполняющие административные функции в данных учреждениях): руководители органов местного самоуправления и структурных подразделений, их представители

- Эксперты (уполномоченные органами МСУ лица, выборные должностные лица органов МСУ): советники главы местного самоуправления, отделов, служб, начальники и ведущие специалисты и др.

Технические должности в органах МСУ следует отличать от должностей муниципальной службы.

муниципальные служащие

В соответствии со статьей 7 Закона «Об основах муниципальной службы» муниципальным служащим признается гражданин Российской Федерации, достигший 18-летнего возраста и исполняющий обязанности на определенной должности по муниципальной службе в обмен на выплачиваемые денежные средства.

Главным атрибутом муниципального служащего является то, что он/она классифицируется как муниципальный служащий и соответствующим образом выполняет обязанности, предусмотренные его/ее

должностью. Этот атрибут отличает муниципального служащего от других служащих. Центральное место в этом атрибуте занимает выполнение обязанностей в соответствии с трудовым договором, заключенным между гражданином и органом МСУ.

При этом лицо, не занимающее муниципальную должность, но выполняющее обязанности по техническому и иному обеспечению деятельности органа местного самоуправления, не является муниципальным служащим.

Осуществление и поддержание полномочий органа МСУ на профессиональной и постоянной основе является одним из атрибутов муниципального служащего.

Денежное вознаграждение из местного бюджета за исполнение обязанностей муниципального служащего является одним из атрибутов муниципального служащего. Подчеркивается «привязанность» муниципального учреждения и муниципальных служащих к органам МСУ по организационным, функциональным и финансовым признакам.

Основой правового положения муниципальных служащих являются их права и обязанности: в соответствии с Федеральным законом от 2 марта 2007 г. N 25-ФЗ "О муниципальной службе Российской Федерации" с изменениями и дополнениями муниципальные служащие имеют следующие права и обязанности.

Следующие права принадлежат муниципальным служащим.

Разбираться со своими правами и обязанностями с нормативными документами.

Обеспечить необходимые технические и организационные средства.

-Заработная плата и другие выплаты в соответствии с законом.

Отдых, обеспечиваемый рабочим временем, праздничными, нерабочими днями и ежегодным оплачиваемым отпуском (основным и дополнительным) в соответствии с требованиями закона.

- Получение необходимых средств (информационных, материальных и технических) для выполнения своих обязанностей.

- Внесение предложений по совершенствованию деятельности органов местного самоуправления.

Доступ к органам местного самоуправления, общественным объединениям и другим организациям в связи с исполнением служебных обязанностей в соответствии с установленными процедурами.

- Ознакомиться с личными официальными документами и материалами к ним до их регистрации в личном деле.

-Защита персональных данных.

-Продвижение по службе, повышение квалификации и переподготовка кадров.

- Членство в профсоюзах.

-Государственные пенсии; - Членство в профсоюзах; - Системное обследование по просьбе физического лица.

-Государственные пенсионные выплаты в соответствии с федеральным законом.

- Защита прав и законных интересов в муниципальных делах и возбуждение дел в судах в случае их нарушения.

- Медицинская страховка

- Защита государством собственного здоровья, жизни, жизни и здоровья своей семьи, имущества и т.д.

Муниципальные служащие несут следующие обязанности.

Соблюдать Конституцию Российской Федерации, законы, уставы муниципальных образований и правовые акты их всех.

Займитесь своими служебными обязанностями.

- Соблюдать права и законные интересы граждан и организаций при исполнении своих служебных обязанностей.

- Выполнять, в пределах своих полномочий, указания, данные руководителем.

- Должным образом получить необходимую квалификацию для выполнения своих обязанностей.

-Соблюдайте официальные правила и подзаконные акты местного самоуправления.

- не распространять информацию, составляющую государственную тайну, охраняемую федеральным законом, а также данные, полученные в ходе выполнения служебных обязанностей

- Подать уведомление об отказе от гражданства Российской Федерации и о приобретении дополнительного гражданства других стран.

- Соблюдать обязательства, требования к официальным действиям и не нарушать установленные ограничения.

Для защиты имущества органов местного самоуправления и имущества, предоставленного для выполнения их служебных обязанностей; - для защиты имущества органов местного самоуправления и имущества,

предоставленного для выполнения их служебных обязанностей.

Федеральный закон содержит ограничения и запреты в отношении муниципальных служащих, а также основные положения о конфликте интересов сторон и требования к муниципальному служащему. Например, решительность, профессионализм и лидерство связаны с наличием авторитета, темперамента, управленческой этики.

Исполнительская дисциплина основывается на дисциплине, исполнительности, пунктуальности, педантичности и законопослушности муниципальных служащих.

Постоянное увеличение объема общения связано с некоторыми качествами. Новое население жителей с разным социальным статусом, интересами и уровнем доходов является одной из причин, по которой это общение становится более разнообразным.

Муниципальные служащие должны быть открытыми, представительными, тактичными, образованными, уважительными и вежливыми.

Муниципальные чиновники должны в первую очередь представлять общественные интересы, помимо личных и частных интересов, а также целей и задач политических партий и других государственных образований. Общественный интерес должен включать следующее:

Конституция, федеральные законы и законы субъектов Федерации защищаются с постоянной готовностью. Служба государству верна.

Готовность использовать самые эффективные методы для выполнения общественных обязанностей и функций.

В работе муниципальных служащих не допускать дискриминации какого-либо субъекта или предоставления особых привилегий любому другому субъекту.

- Не принимать никаких льгот при осуществлении государственной власти.

Личные обязательства, относящиеся к обязанностям муниципального служащего, никогда не берутся на себя.

Данные, полученные при исполнении ваших обязанностей, не должны использоваться в личных целях.

Не занимайтесь предпринимательской деятельностью.

Боритесь с коррупцией, получая информацию о ней.

Боритесь с коррупцией и занимайте деловую позицию.

Личное мнение о нынешних политиках не должно быть публично выражено.

Муниципальные служащие обязаны иметь высокий уровень профессионального образования.

- Высшее профессиональное образование является обязательным для высших чинов муниципальных служащих, директоров школ, руководителей и руководящих должностей.

- Высшее специальное образование является обязательным для высших должностей муниципальных служащих, директоров школ, руководителей и руководящих должностей.

Квалификация также устанавливается для выслуги лет на муниципальной службе (или опыта работы в специализированной области):

- для руководящих должностей - не менее 6 лет муниципальной службы или не менее 7 лет профессионального опыта.

Для ключевых должностей требуется не менее четырех лет муниципальной службы или пяти лет профессионального опыта.

Для ключевых должностей требуется не менее двух лет муниципальной службы.

Отсутствие профессионального опыта является проблемой для старших и младших муниципальных служащих.

Муниципальные служащие предъявляют минимальные профессиональные требования.

Профессиональные знания

Конституция Российской Федерации, федеральная конституция, федеральные законы и указ Президента Российской Федерации — вот некоторые из них.

Область имеет конституцию и правовые акты.

-Правовые акты и официальные документы муниципалитетов, которые имеют отношение к выполнению конкретных обязанностей и которые регулируют соответствующую сферу деятельности.

-Основы менеджмента и организации труда.

Принципы управления и организации работы; -Управление рабочим потоком.

- Процедуры выполнения муниципальных работ.

- Правила делового общения.

Формы и методы работы с компьютеризированными инструментами управления;

1. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Информ. банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство».
2. О муниципальной службе в Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Информ. банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство».
3. Об особенностях организации местного самоуправления в Одинцовском городском округе [Электронный ресурс]: Закон Одинцовского городского округа от 30 марта 2005 г. № 177 // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк.
4. Об особенностях организации муниципальной службы в Одинцовском городском округе [Электронный ресурс]: Закон Одинцовского городского округа от 24 сентября 2007 г. № 150 // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк.
5. О Совете по муниципальной кадровой политике Одинцовского городского округа [Электронный ресурс]: Распоряжение администрации Одинцовского городского округа от 27 апреля 2012 г. № 1558. // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк.
6. Об утверждении Положения о квалификационных требованиях к должностям муниципальной службы Одинцовского городского округа [Электронный ресурс]: Решение Совета депутатов Одинцовского городского округа от 29 апреля 2008 № 15 // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк.
7. Авилова, Ю.Н. Социологическая поддержка муниципального управления // Общественное самоуправление как фактор стратегического развития муниципального образования. - 2020. - № 1. - С. 145-150
8. Астахов, Ю.В. Кадровое обеспечение устойчивого развития муниципальных образований: монография. - М.: Глобал, 2019. - 368 с.
9. Астахов Ю.В. Муниципальная кадровая политика: теория, методология, технология: монография. - М.: Наука, 2020. - 339 с.
10. Астахов, Ю.В. Современная муниципальная кадровая политика и технология ее реализации: монография. - М.: Крокус, 2021. - 101 с.
11. Астахов Ю.В. Современные кадровые технологии: от теории к муниципальной практике: монография - М.: Наука, 2020. - 150 с.
12. Астахов Ю.В. Теория и практика управления персоналом: учебное пособие. - М.: Наука, 2019. - 184 с.
13. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом: учебное пособие. - М.: Юнити, 2020. - 425 с.
14. Бояринова И.В. Управление человеческими ресурсами государственной молодежной политики в регионе: автореф. дис. ... канд. социологических наук. - Белгород, 2020. - 214 с.
15. Веснин В.Р. Управление персоналом: теория и практика: учебное пособие - М.: Проспект, 2019. - 290 с.
16. Голикова, И.В. Управленческие технологии в организации местного самоуправления // Общественное самоуправление как фактор развития муниципального образования. - 2022. № 1. - С. 199-204.
17. Государственные службы Российской Федерации: основы управления персоналом / под ред. В.П. Иванова. - М.: Известия, 2020. - 410 с.
18. Государственные службы Российской Федерации: первые шаги и перспективы / Г.В. Атаманчук. - М.: Инфра-М, 2021. - 210 с.
19. Зотов В.Б. Система муниципального управления. - Ростов н/Д: Феникс, 2020. - 717 с.
20. Иванов, В.Н. Муниципальная кадровая политика. - Москва: Муниципальный мир, 2020. - 256 с.
21. Иванов, В.Н. Инновационные социальные технологии государственного и муниципального управления. - М.: Экономика, 2021. - 327 с.
22. Иванов, В.Н. Муниципальная кадровая политика: учебное пособие - М.: Муниципальный мир, 2019. - 256 с.
23. Киванов А.Ю. Управление человеческими ресурсами организаций: отбор и оценка при подборе персонала, аттестация. - М.: Экзамен, 2020. - 207 с.
24. Кнорринг, В.И. Основы государственного и муниципального управления: Учебное пособие. - М.: Экзаменун, 2020. - 477 с.
25. Конев, И.В. Инновационная подготовка человеческих ресурсов организаций: методы диагностики и повышения: автореф. дис.... канд. пед. наук. - Белгород, 2021. - 214 с.
26. Коргова М.А. Управление персоналом: Учебное пособие - Ростов н/д. Феникс, 2019 - 456 с.
27. Лукичева, Л.И. Управление персоналом: Учебное пособие. - М.: Омега Л., 2021. - 263 с.
28. Магомедов К.О. Кадровые технологии в управлении персоналом государственных гражданских служащих // Кадровая служба и персонал. - 2022. - № 10. - С. 122-125.

- 29.Магомедов К.О. Социология государственной службы. - М.: Боро, 2020. - 346 с.
- 30.Марцев В.А. Муниципальная кадровая политика: разработка и реализация // Муниципальный мир. - 2022. - № 5. - С. 34-39.
- 31.Малкин В.В. Аналитика кадрового резерва - М.: Дрофа, 2021 - 325 с.
- 32.Марченко И.П. Процесс трансформации кадрового резерва государственной и муниципальной службы. - М.: Феникс, 2020. - 256 с.
- 33.Немчинов А.А. Муниципальное обслуживание: справочное пособие. - М.: Дело и сервис, 2020. - 384 с.
- 34.Оганесян И.А. Управление человеческими ресурсами организации - М.: Амалфей, 2020. - 256 с.
- 35.Парахина, В.Н. Муниципальное управление: Учебное пособие. - М.: Кнолас, 2021. - 496 с.
- 36.Паршин М.В. Реформа государственного управления в России: взгляд изнутри. - М.: ГУ ВШЭ, 2019. - 137 с.
- 37.Петренко, А. Ю. Методы управления человеческими ресурсами: аналитические аспекты. - М.: Статус, 2019.- 227 с.
- 38.Прокофьев В. Укрощение аппарата // Российская газета. - 2022. - № 241. - С. 3.
- 39.Радченко А.И. Основы государственного и муниципального управления: системный подход. - М.: Март, 2020. - 608 с.
- 40.Соловьева, М.Н. Практическое применение кадровых технологий в системе муниципальных услуг // Муниципальное управление. - 2021. - № 15. - С. 116-121.
- 41.Стефанов С.Н. Кадры муниципального образования - М.: Клио, 2021. - 345 с.
- 42.Страхов Е.Г. Кадровая политика и комплектование муниципального образования // Международный исследовательский журнал. - С. 83-84.
43. Сулеймов В.А. Государственная кадровая политика в современной России. - М.: Рагуз, 2020. - 244 с.
- 44.Хохлов А.А. Кадровые процессы в системе государственной власти. М.: Москва: Московский институт психосоциальных исследований, 2019. - 272 с.
- 45.Черепанов, В.В. Основы государственной службы и кадровой политики. - М.: Юнити Дана, 2019. - 679 с.
46. Черкасов, А.И. Положение о персонале муниципального образования. - М.: Слово, 2020. - 213 с.
- 47.Чижов Х.А. Управление персоналом: современные технологии управления человеческими ресурсами. - М.: Экзамен, 2020. - 352 с.
- 48.Шекушня С.В. Управление персоналом в современных организациях. - М.: Intel Synthetics, 2019.- 298 с.
49. Шкатура В.И. Справочник для менеджеров по персоналу. - М.: Норма, 2020.- 349 с.
- 50.Щербаков Ю.Н. Государственные и муниципальные службы. - Ростов н/Д: Феникс, 2020.- 256 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://studservis.ru/gotovye->

<https://studservis.ru/gotovye->