

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-raboty/diplomnaya-rabota/359712>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Государственное и муниципальное управление (ГМУ)

ВВЕДЕНИЕ 3

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ 6

1.1 Теоретические аспекты кадрового обеспечения в муниципальном управлении 6

1.2 Нормативно-правовые основы кадрового обеспечения в муниципальном управлении 22

ГЛАВА 2. РЕАЛИЗАЦИЯ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В АДМИНИСТРАЦИИ Г. НАБЕРЕЖНЫЕ ЧЕЛНЫ 28

2.1. Общая характеристика Администрации г. Набережные Челны 28

2.2. Характеристика кадрового обеспечения Администрации г. Набережные Челны и выявление проблем 35

2.3 Рекомендации по совершенствованию кадрового обеспечения Администрации г. Набережные Челны 46

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 51

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 55

Под кадровым обеспечением в муниципальном образовании следует рассматривать деятельность, которая направлена на комплектование профессионально подготовленными работниками всех органов власти, способными на уровне современных требований эффективно осуществлять в рамках закона и должностных полномочий задачи и функции муниципальных органов, предполагающая применение различных, большей частью закрепленных в нормативно-правовых актах механизмов и технологий формирования и использования кадров .

Для достижения поставленных перед кадровым обеспечением муниципальной службы целей следует решить следующие важные задачи:

1. Определение потребности в кадрах с учетом стратегии развития муниципального образования, объема услуг.
2. Формирование численного и качественного состава кадров (система комплектования, расстановка).
3. Кадровая политика (взаимосвязь с внешним и внутренним рынком труда, высвобождение, перераспределение и переподготовка кадров).
4. Система общей и профессиональной подготовки кадров.
5. Адаптация работников в муниципальном образовании.
6. Оплата и стимулирование труда, система материальной и моральной заинтересованности;
7. Оценка деятельности и аттестация кадров, ориентация ее на поощрение и продвижение работников по результатам труда и ценности работника для муниципального образования.
8. Система развития кадров (подготовка и переподготовка, повышение гибкости в использовании на производстве, обеспечение профессионально-квалификационного роста через планирование рабочей (трудовой) карьеры.

Кадровое обеспечение муниципальной службы включает в себя следующие важные аспекты :

1. Формирование кадрового состава для замещения должностей муниципальной службы.
2. Подготовка предложений о реализации положений законодательства о муниципальной службе и внесение указанных предложений представителю нанимателя (работодателю).
3. Организация подготовки проектов муниципальных правовых актов, которые связаны с:
 - поступлением на муниципальную службу и ее прохождением;
 - заключением трудового договора (контракта);
 - назначением на должность муниципальной службы;
 - освобождением от замещаемой должности муниципальной службы;
 - увольнением муниципального служащего с муниципальной службы и выходом его на пенсию, и оформление соответствующих документов.
4. Ведение трудовых книжек муниципальных служащих.
5. Введение личных дел муниципальных служащих.
6. Ведение реестра муниципальных служащих в муниципальном образовании.
7. Оформление и выдача служебных удостоверений муниципальных служащих.

8. Проведение конкурса на замещение вакантных должностей муниципальной службы и включение муниципальных служащих в кадровый резерв.
9. Проведение аттестации муниципальных служащих.
10. Организация работы с кадровым резервом и его эффективное использование.
11. Организация проверки достоверности представляемых гражданином персональных данных и иных сведений при поступлении на муниципальную службу, а также оформление допуска установленной формы к сведениям, составляющим государственную тайну.
12. Организация проверки сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера муниципальных служащих, а также соблюдения связанных с муниципальной службой ограничений.
13. Консультирование муниципальных служащих по правовым и иным вопросам муниципальной службы;
14. Решение иных вопросов кадровой работы, которые определены ТК и законом субъекта РФ.

Определенный состав кадров муниципальной службы определяется штатным расписанием и с учетом занимаемой должности муниципальных служащих, деятельности в различных соотношениях может заключаться в выполнении управленческих (руководящих), исполнительских и контрольных функций. Требования к уровню знаний, умений и навыков кадров (муниципальных служащих) муниципальной службы зависят от занимаемой должности и выполняемых функций (таблица 1) Таблица составлена на основе Методических рекомендаций по установлению квалификационных требований для замещения должностей муниципальной службы и организации оценки на соответствие указанным требованиям.

Таблица 1 - Требования к уровню знаний, умений и навыков кадров (муниципальных служащих) муниципальной службы

Звено Низовое Среднее Высшее

1 2 3 4

Должности работников Специалисты Руководители структурных подразделений

Главные и ведущие специалисты Главы администраций, их заместители

Руководители крупных структурных подразделений с высокой степенью автономности

Основной вид управления Оперативное управление Тактическое управление Стратегическое управление

Функции Выполнение текущих задач

Контроль за выполнением решений руководства Трансформация решений руководства в задания подчиненным, координация их работы

информационное обеспечение высшего звена Управление экономическими, политическими и социальными процессами на территории Представительские функции

По данным таблицы 1 можно сделать вывод, что чем выше занимаемая должность кадров, тем более значительную роль в деятельности муниципального образования играют управленческие и экономические знания и тем меньше значение технических знаний и навыков.

Из вышеизложенного следует, что приоритетными направлениями формирования кадрового состава муниципальной службы являются следующие:

1. Назначение на должности муниципальной службы высококвалифицированных специалистов с учетом их профессиональных качеств и компетентности.
2. Содействие продвижению по службе муниципальных служащих.
3. Повышение квалификации муниципальных служащих.
4. Создание кадрового резерва и его эффективное использование.
5. Оценка результатов работы муниципальных служащих посредством проведения аттестации.
6. Применение современных технологий подбора кадров при поступлении граждан на муниципальную службу и работы с кадрами при ее прохождении.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что роль и значение кадрового обеспечения и повышение эффективности муниципального образования предполагает необходимость реализации комплекса мер по рационализации функционально-иерархического разделения труда, оптимизации организационных структур управления, типизации управленческих процедур, оптимизации численности и профессионально-квалификационной структуры персонала муниципального образования.

Муниципальную службу следует рассматривать как сложный социально-правовой институт, который подразумевает под собой систему правовых норм, регламентирующих права и обязанности, ограничения, запреты, стимулирование, ответственность служащих, порядок возникновения и прекращения служебных отношений.

В юридической литературе многократно делались попытки определить понятие «муниципальный

служащий», однако в результате большинство авторов пришли к заключению, что данный термин необходимо толковать как в широком, так и в узком смысле. В широком смысле «муниципальный служащий» предполагает под собой профессионального сотрудника любой муниципальной организации: органа, учреждения, предприятия, а в узком смысле под ним подразумевается профессиональный сотрудник органов муниципальной власти.

На законодательном уровне определение понятия «муниципальный служащий» закреплено в ФЗ от 02.03.2007 N 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» через определение самой муниципальной службы, т. е. муниципальным служащим считается гражданин, который исполняет в порядке, определенном муниципальными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и законами субъекта РФ, обязанности по должности муниципальной службы за денежное содержание, которое выплачивается за счет средств местного бюджета. Таким образом, законодательством закреплено понятие «муниципальный служащий» в узком понимании.

Муниципальный служащий представляет органы местного самоуправления (ОМСУ) в его разнообразных взаимоотношениях как внутри государственной администрации (разных государственных и муниципальных органов и учреждений), так и во внешних взаимосвязях с иными общественными, государственными и негосударственными организациями.

Также можно сказать, что под муниципальным служащим с такой точки зрения следует рассматривать продукт формирования и развития общества и государства, который призван реализовывать государственные функции.

Если рассматривать понятие «муниципальный служащий» с административно-правовой точки зрения, то он имеет специальные властные, организационно-распорядительные полномочия (возможности).

Муниципальный служащий при такой точке зрения считается представителем власти, который реализует юрисдикционные (правоохранительные и здравоохранительные) меры и полномочия и применяет административно-правовые санкции.

Если рассматривать понятие «муниципальный служащий» с уголовно-правовой точки зрения, то под ним необходимо рассматривать особый субъект уголовной и административной ответственности (муниципальные служащие - должностные лица - несут ответственность за преступления против государственной власти и интересов муниципальной службы).

Таким образом, исследовав понятие «муниципальный служащий» выделим одно определение, которое более полно отражает его суть: «Муниципальный служащий представляет собой гражданина РФ, который состоит на муниципальной должности, исполняет права и обязанности, определенные законодательством о муниципальной службе, и получает денежное вознаграждение за счет местного бюджета РФ».

Главными признаками муниципального служащего можно считать следующие:

- 1) Должность в муниципальных органах и их аппарате.
- 2) Профессиональная деятельность по практическому выполнению задач и функций ОМСУ.
- 3) Получение за это заработной платы за счет местного бюджета.

Согласно российскому законодательству, а именно Федеральному закону «О муниципальной службе в Российской Федерации» выделим следующую классификацию муниципальных служащих (таблица 2):

Таблица 2 – Классификация муниципальных служащих

Признак классификации	Состав классификации	Содержание
-----------------------	----------------------	------------

1	2	3
---	---	---

1.	По характеру и объему полномочий	Руководители Должностные лица ОМСУ, которые выполняют организационно-распорядительные функции в ОМСУ: руководители органов и структурных подразделений ОМСУ, их заместители
----	----------------------------------	---

	Специалисты	Лица, которые обеспечивают полномочия органов и выборных должностных лиц ОМСУ: консультант главы муниципального образования, управления, отдела, службы, главный и ведущий специалисты и др.
--	-------------	--

2.	В зависимости от требований, которые предъявляются к уровню образования и профессиональной подготовки	Муниципальные должности муниципальной службы Высшие должности муниципальной службы
----	---	--

	Главные должности муниципальной службы	
--	--	--

	Ведущие должности муниципальной службы	
--	--	--

	Старшие должности муниципальной службы	
--	--	--

	Младшие должности муниципальной службы	
--	--	--

3.	С учетом квалификационных разрядов	Действительный муниципальный советник 1, 2, 3-го класса
----	------------------------------------	---

	Муниципальный советник 1, 2, 3-го класса	
--	--	--

Советник 1, 2, 3-го класса

Старший референт муниципальной службы 1, 2, 3-го класса

Референт муниципальной службы 1, 2, 3-го класса

Также рассмотрим точки зрения разных авторов по поводу классификации (отнесения) муниципальных служащих.

По мнению Д. Н. Бахраха, к муниципальным служащим следует относить граждан, которые занимают муниципальную должность в организации и за вознаграждение осуществляют управленческую деятельность либо социально-правовое обслуживание. Он полагает, что всех без исключения служащих можно рассматривать как профессионалов управления и социально-правового обслуживания.

Ученные А. А. Постникова и А. И. Сухаркова полагают, что к муниципальным служащим следует относить граждан, которые работают в муниципальных организациях и занимают в них должность в установленном законодательством порядке, а также наделенные соответствующими должностными полномочиями и действующие от имени и по поручению ОМСУ в целях практического осуществления его задач и функций, с определенной оплатой труда.

В соответствии с российским законодательством охарактеризуем основные принципы муниципальных служащих (таблица 3).

Таблица 3 – Характеристика основных принципов муниципальных служащих

Нормативные правовые акты

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 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 01.07.2020 N 11-ФКЗ, от 06.10.2022) // Текст Конституции опубликован в «Российской газете» от 25 декабря 1993 г. N 237 (первоначальный текст).
2. Бюджетный кодекс Российской Федерации от 31.07.1998 № 145-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 03.08.1998. № 31. ст. 3823.
3. Федеральный Закон от 02.08.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2007. № 10. Ст. 1152.
4. Федеральный закон от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации" // Собрание законодательства Российской Федерации. 2007. № 12. Ст. 457.
5. Кодекс Республики Татарстан о муниципальной службе от 25.06.2013 № 50-ЗРТ // СПС «КонсультантПлюс.
6. Закон «О местном самоуправлении в республике Татарстан» от 07.12.2005 N 116-ЗРТ // СПС «КонсультантПлюс.
7. Решение Городского Совета от 06.02.2020 № 36/9 «О конкурсе на замещение должности Руководителя Исполнительного Комитета муниципального образования город Набережные Челны» // СПС «КонсультантПлюс.
8. Постановление Исполнительного комитета муниципального образования город Набережные Челны от 30.10.2020 № 5732 «Об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной службы муниципального образования город Набережные Челны на 2021-2023 годы» // СПС «КонсультантПлюс.

Специальная литература

9. Алексеев И. Муниципальное право Российской Федерации: учебное пособие / И. Алексеев, Д. Белявский, М. Трофимов. – М.: Альфа-М, 2014. – 256 с.
10. Астахов Ю.В. Актуальные проблемы кадровой политики на основе использования современных кадровых технологий / Астахов Ю.В., Конев И.В., Коломыцева М.А. // Научное обозрение. Серия 2: Гуманитарные науки. 2017. № 4-5. С. 88-99.
11. Астахов Ю.В. Кадровая поддержка реализации стратегии устойчивого социально-экономического развития территории муниципальных образований: опыт, проблемы, перспективы / Астахов Ю.В., Конев И.В., Готов Д.С. // Управление городом: теория и практика. 2017. № 1 (24). С. 57-62.
12. Астахов, Ю.В. Факторы, влияющие на кадровое обеспечение устойчивого развития муниципальных образований / Астахов Ю.В., Надуткина И.Э., Погарская О.С. // Научное обозрение. Серия 2: Гуманитарные науки. 2017. № 1. С. 79-85.
13. Атаманчук, Г. В. Обеспечение рациональности муниципального управления. / Г. В. Атаманчук. - М., 2013. 218 с.
14. Бабин В.Г. Подготовка кадров как ресурс социально-экономического развития региона / Бабин В.Г., Поп

- Е.Н., Гвоздарев А.Ю. // Информация и образование: границы коммуникаций. - 2017. - № 9 (17). - С. 10-12.
15. Барабашев, А. Г. Муниципальная служба в Российской Федерации: современное состояние, проблемы и перспективы аналитический обзор направлений и содержания реформирования государственной службы в РФ. / А. Г. Барашев. СПб., 2015. 238 с.
16. Бахрах, Д. Н. Муниципальная служба в Российской Федерации. / Д. Н. Барах. М., 2013. 134 с.
17. Бойков, В. Э. Муниципальные служащие России: особенности коллективного сознания // ЭКО. 2013. N 8. С. 171-177
18. Буров А.В., Радачинский, Ю.Н. Использование возможностей научно-образовательных организаций в процессе разработки и реализации процедур отбора кадров для замещения должностей государственной гражданской службы // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2014. №4. С.36
19. Бусыгин, А. Е. Муниципальная служба: взгляд изнутри // Социология власти. 2014. N 1. С. 65-77
20. Волков, В.И. Цели и задачи системы профессиональной подготовки кадров на современном этапе / В.И. Волков // Вестник Удмуртского университета. Серия «Экономика и право». - 2015. - №1. - С.20-29
21. Гладышев, А. Г. Муниципальная кадровая политика / А. Г. Гладышев, В. Н. Иванов, Е. С. Савченко. М., 2013. 249 с.
22. Гришковец, А. А. Муниципальная служба: правовые проблемы взаимодействия (практика России) // Государство и право. 2015. N 5. С. 24 - 36.
23. Демин, А. А. Муниципальная служба. / А. А. Демин. М., 2012. 180 с.
24. Егоршин, А. П. Основы управления персоналом / А. П. Егоршин. М., 2014. 349 с.
25. Зеркин, Д. П. Основы теории муниципального управления. / Д. П. Зеркин, В. Г. Игнатов. РнД., 246 с.
26. Игнатова, Т.В. Экспертная оценка кадрового обеспечения инвестиционного развития и повышения конкурентоспособности муниципалитетов / Игнатова Т.В., Воронцов С.А., Понеделков А.В., Голобородько А.Ю. // Власть. 2018. Т. 26. № 1. С. 66-72.
27. Кеня, И.А. Формирование профессиональных компетенций молодых депутатов представительных органов муниципальных образований в субъекте Российской Федерации // Муниципальная служба: правовые вопросы. 2016. № 3. С. 22 – 27.
28. Кибанов, А. Я. Управление персоналом муниципального образования: отбор и оценка при найме, аттестация / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. М., 2014. 195 с.
29. Кнорринг, В. И. Основы государственного и муниципального управления. / В. И. Кнорринг. М., 2012. 118 с.
30. Козбаненко, В. А. Правовое обеспечение статуса государственных и муниципальных служащих: общее и особенное // Государство и право. 2014. N 4. 2014. 36 с.
31. Коновалов, А. В. Сущность муниципальной службы: история, теория, закон, практика. / А. В. Коновалов. М., 2014. 115 с.
32. Корнийчук, Г. А. Муниципальные служащие / Г. А. Корнийчук. М., 2012. 201 с.
33. Корнийчук, Г. А. Муниципальные служащие: особенности регулирования труда. / Г. А. Корнийчук. М., 2013. 430 с.
34. Локота, О.В. Развитие кадрового потенциала местного самоуправления как фактор обеспечения инвестиционной привлекательности и конкурентоспособности муниципального образования / Локота О.В., Овакимян М.А. // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. 2017. № 9 (88). С. 28-33.
35. Магура, М. И. Отбор персонала и управление человеческими ресурсами организации. // Управление персоналом. 2014. №7. С. 40-49.
36. Малуев, П. А. Управление персоналом / П. А. Малуев, Ю. Е. Мелихов. М., 2013. 246 с.
37. Маслова В. М. Управление персоналом. Учебник и практикум; Юрайт - М., 2015. - 508 с.
38. Митрофанова, Е, Софиенко, А. Аудит, контроллинг и оценка расходов на персонал: учебно-практическое пособие / Е. Митрофанова, А. Софиенко. - М.: Проспект, 2013. - 78 с.
39. Моргунов, Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учебник для академического бакалавриата / Е.Б. Моргунова – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2015. – 561с.
40. Мордовин, С. К. Управление персоналом: современная российская практика / С. К. Мордовин. М., 2014. 223 с.
41. Одегов, Ю., Карташов, С., Лабаджан, М. Кадровая политика и кадровое планирование: Учебник и практикум. В 2 частях. Ч. 2. / Ю. Одегов, С. Карташов, М. Лабаджан. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2016. - 284 с.

42. Опалев А.В. Умение обращаться с людьми. Этикет делового человека. — М.: Культура и спорт, ЮНИТИ, 2012. – 225 с.
43. Понеделков, А.В. Инвестиционное развитие и повышение конкурентоспособности муниципальных образований: проблемы кадрового обеспечения / Понеделков А.В., Воронцов С.А., Игнатова Т.В., Филоненко В.И. // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2017. № 3. С. 13-18.
44. Пугачев В.П. Руководство персоналом организации: Учебник. — М.: Аспект Пресс, 2012. – 650 с.
45. Румянцева З.П. Менеджмент организации: Учебное пособие. — М.: ИНФРА—М, 2012. – 390 с.
46. Свистунов В.М. Обеспечение системы управления персоналом на предприятии. — М.: АСТ, 2012. – 60 с.
47. Смирнов Б.М. Кадровые нововведения в системе управления персоналом. — М.: ГАУ, Варяг, 2012. – 445 с.
48. Турчинов, А. И. Управление муниципальной службой РФ. / А. И. Турчинов. М., 2013. 404 с.
49. Федорова, Н. В. Управление персоналом организации / Н. В. Федорова, О. Ю. Минченкова. М., 2014. 267 с.
50. Чуланова, О.Л. Управление персоналом на основе компетенций : монография / О. Л. Чуланова. – М. : ИНФРА-М, 2016. – 122 с.
51. Шамарова, Г. М. Основы государственного и муниципального управления. / Г. М. Шамарова. - М., 2013. 320 с.
52. Шапиро, С. А. Основы управления персоналом в современных организациях / С. А. Шапиро. М., 2014. 369 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-raboty/diplomnaya-rabota/359712>