

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Тольяттинский государственный университет»

Институт финансов, экономики и управления

Кафедра «Менеджмент организации»

38.03.02 «Менеджмент»  
(код и наименование направления подготовки)

«Государственное и муниципальное управление»  
(направленность (профиль))

## БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему: «Исследование проблемы эффективности местного управления  
(на примере администрации муниципального образования Большемуртинского  
района Красноярского края)»

Студентка

Т.П. Каледина

(И.О. Фамилия)

\_\_\_\_\_ (личная подпись)

Руководитель

Е.Г. Степанова

(И.О. Фамилия)

\_\_\_\_\_ (личная подпись)

**Допустить к защите**

Заведующий кафедрой канд. экон. наук С.Е. Васильева

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия )

\_\_\_\_\_ (личная подпись)

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2017 г.



Тольятти 2017



**Росдистант**  
ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ ДИСТАНЦИОННО

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Тольяттинский государственный университет»

Институт финансов, экономики управления

Кафедра «Менеджмент организации»

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой «Менеджмент организации»

\_\_\_\_\_ С.Е. Васильева  
(подпись) (И.О. Фамилия)  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 г.

**ЗАДАНИЕ**

**на выполнение бакалаврской работы**

Студент Каледина Татьяна Петровна

1. Тема «Исследование проблемы эффективности местного управления (на примере администрации муниципального образования Большемуртинского района Красноярского края)»

2. Срок сдачи студентом законченной выпускной квалификационной работы 17 января 2017 года.

3. Исходные данные к бакалаврской работе

3.1. Данные и материалы производственной практики.

3.2. Материалы учебников по менеджменту, научных статей, стандартов, документов, по финансово-хозяйственной деятельности предприятия

4. Содержание бакалаврской работы:

Введение

1. Теоретические и методологические аспекты разработки модели повышения эффективности администрации муниципального района

1.1. Содержание понятия эффективности деятельности администрации муниципального района

1.2. Показатели и критерии оценки эффективности муниципального управления

1.3. Методы повышения эффективности муниципального управления

2. Анализ деятельности администрации муниципального образования Большемуртинского района Красноярского края

2.1. Общая характеристика администрации муниципального образования Большемуртинского района Красноярского края

- 2.2. Функции управления администрации муниципального образования Большемуртинского района
  - 2.3. Обеспечение эффективности деятельности администрации муниципального образования Большемуртинского района
  3. Оценка эффективности деятельности муниципальных служащих администрации муниципального образования Большемуртинского района
    - 3.1. Система критериев оценки эффективности деятельности муниципальных служащих. Организация системы аттестации
    - 3.2. Мероприятия по повышению эффективности деятельности администрации Большемуртинского района Красноярского края
    - 3.3. Расчет эффективности внедрения мероприятий
- Заключение  
Список использованной литературы  
Приложения
5. Ориентировочный перечень графического и иллюстративного материала:
    1. Титульный лист;
    2. Актуальность, цель и задачи исследования;
    3. Основные экономические показатели деятельности администрации муниципального образования;
    4. Табличные данные по результатам анализа;
    5. Графические данные по результатам анализа;
    6. Мероприятия по повышению эффективности деятельности администрации муниципального образования.

6. Консультанты по разделам -

7. Дата выдачи задания 15.11.2016г.

Руководитель бакалаврской работы

\_\_\_\_\_

(подпись)

Е.Г. Степанова

\_\_\_\_\_

(И.О. Фамилия)

Задание принял к исполнению

\_\_\_\_\_

(подпись)

Т.П. Каледина

\_\_\_\_\_

(И.О. Фамилия)

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Тольяттинский государственный университет»

Институт финансов, экономики управления

Кафедра «Менеджмент организации»

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой «Менеджмент организации»

\_\_\_\_\_ С.Е. Васильева  
(подпись) (И.О. Фамилия)  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 г.

**КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН  
выполнения бакалаврской работы**

Студентки Калединой Татьяны Петровны  
по теме «Исследование проблемы эффективности местного управления (на примере администрации муниципального образования Большемуртинского района Красноярского края)»

Наименование раздела работы	Плановый срок выполнения раздела	Фактический срок выполнения раздела	Отметка о выполнении	Подпись руководителя
Согласование темы ВКР	15.11.2016	15.11.2016	выполнено	
Размещение задания на выполнение ВКР	21.11.2016	21.11.2016	выполнено	
Размещение 1 главы ВКР	25.11.2016	25.11.2016	выполнено	
Размещение 2 главы ВКР	30.11.2016	30.11.2016	выполнено	
Размещение 3 главы ВКР	06.12.2016	06.12.2016	выполнено	
Размещение первой версии ВКР	15.12.2016	15.12.2016	выполнено	
Размещение ВКР с внесенными изменениями по результатам предзащиты	26.12.2016	26.12.2016	выполнено	
Размещение итогового варианта ВКР	09.01.2017	09.01.2017	выполнено	

Руководитель бакалаврской работы

\_\_\_\_\_ (подпись)

Е.Г. Степанова

(И.О. Фамилия)

Задание принял к исполнению

\_\_\_\_\_ (подпись)

Т.П. Каледина

(И.О. Фамилия)

## Аннотация

Бакалаврскую работу выполнила: Каледина Т.П.

Тема работы: «Исследование проблемы эффективности местного управления (на примере администрации муниципального образования Большемуртинского района Красноярского края)»

Научный руководитель: Степанова Е.Г.

Цель исследования - исследование эффективности местного управления администрации муниципального образования Большемуртинского района Красноярского края и разработка мероприятий по повышению эффективности управления.

Объект исследования - администрация муниципального образования Большемуртинского района Красноярского края.

Предмет исследования – эффективность местного управления администрации муниципального образования Большемуртинского района Красноярского края.

Методы исследования - теоретические методы (анализ документов, сравнение документов, вторичный анализ данных социологического опроса), практические методы (метод опроса).

Краткие выводы: рассмотрены теоретические аспекты повышения эффективности управления, проведён анализ функций управления и порядка обеспечения эффективности деятельности администрации муниципального образования Большемуртинского района. Предложены мероприятия по повышению эффективности деятельности администрации.

Практическая значимость работы: отдельные положения в виде материала подразделов 3.1, 3.2 могут быть использованы на этапах разработки и совершенствования систем управления организациями.

Работа состоит из введения, 3-х разделов, заключения, списка литературы из 28 источников. Общий объем работы 81 страница машинописного текста, в том числе таблиц - 10, рисунков - 6.

## Содержание

Введение.....	7
1. Теоретические и методологические аспекты повышения эффективности администрации муниципального района .....	10
1.1 Содержание понятия эффективности деятельности администрации муниципального района .....	10
1.2 Показатели и критерии оценки эффективности муниципального управления .....	14
1.3 Методы повышения эффективности муниципального управления.....	20
2 Анализ деятельности администрации муниципального образования «Большемуртинского района» Красноярского края.....	27
2.1 Общая характеристика администрации муниципального образования «Большемуртинского района» Красноярского края .....	27
2.2 Функции управления администрации муниципального образования Большемуртинского района.....	34
2.3 Обеспечение эффективности деятельности администрации муниципального образования Большемуртинского района .....	38
3. Оценка эффективности деятельности муниципальных служащих администрации муниципального образования Большемуртинского района .....	51
3.1 Система критериев оценки эффективности деятельности муниципальных служащих. Организация системы аттестации .....	51
3.2 Мероприятия по повышению эффективности деятельности администрации Большемуртинского района Красноярского края .....	57
3.3 Расчет эффективности внедрения мероприятий.....	66
Заключение .....	76
Библиографический список .....	79

## Введение

Местное самоуправление составляет одну из основ конституционного строя Российской Федерации, признается, гарантируется и осуществляется на всей территории Российской Федерации. Администрация муниципального образования ярко отражает пример местного самоуправления.

Осуществление и совершенствование управления организацией вызывают необходимость определения эффективности данной деятельности, использования при этом специфических измерителей. В связи с этим целесообразно использовать понятие "эффективность управления". Актуальность данной проблемы объясняется многими факторами, к числу которых следует отнести:

- рост удельного веса и значимости управленческого труда в совокупном результате трудовой деятельности;
- рост численности административно-управленческих работников;
- возможность крупных потерь из-за низкого качества и недостаточной оперативности управления.

Эффективность менеджмента как социально-экономическая категория - предполагает собой, степень оптимальности использования материальных, финансовых и трудовых ресурсов. Функциональная роль эффективности управления заключается в отражении уровня и динамики его развития, качественной и количественной стороны процесса. Эффективность менеджмента выступает также как некая условность, символ, результат функционирования системы менеджмента, к которому необходимо стремиться.

Эффективность управления организацией характеризуется достаточно широким кругом показателей, на который оказывает влияние целая система факторов. Знание этих факторов, умение определять их влияние на

показатели эффективности позволяют воздействовать на уровень показателей посредством управления факторами, создавать механизм поиска резервов.

Формирование этих факторов зависит не только от руководителя организации, но и сотрудников организации.

Определение эффективности и выявление результатов управления социально-экономическими системами остается одной из наименее исследованных областей науки управления. Еще больше сложностей этот вопрос вызывает в практической деятельности органов власти и управления. Вместе с тем совершенно очевидно, что оценка эффективности представляет чрезвычайную практическую ценность, поскольку позволяет подсчитать, насколько правильно выбраны направления деятельности и какой результат она приносит. Ориентация на конечные результаты становится подлинным веянием времени и встречается не только в финансовом менеджменте, но и входит в качестве основополагающего компонента во многие современные концепции управления.

Цель исследования - исследование эффективности местного управления администрации муниципального образования Большемуртинского района Красноярского края и разработка мероприятий по повышению эффективности управления.

Задачи:

1. Изучить показатели, критерии оценки эффективности управления на уровне муниципального образования, а также методы повышения эффективности муниципального управления.

2. Провести анализ деятельности администрации муниципального образования «Большемуртинского района» Красноярского края.

3. Рассмотреть систему критериев оценки эффективности деятельности муниципальных служащих и разработать мероприятия по повышению эффективности деятельности администрации.

4. Оценить эффективность внедрения предлагаемых мероприятий.

Объект исследования - администрация муниципального образования «Большемуртинского района» Красноярского края, основным видом деятельности которой является осуществление местного самоуправления с целью обеспечения полной и эффективной реализации прав, свобод и законных интересов жителей района, их самостоятельности, инициативы в решении вопросов социально-экономического развития района и обеспечения достойного уровня жизни для человека.

Предмет исследования – эффективность местного управления администрации муниципального образования Большемуртинского района Красноярского края.

В ходе подготовки работы был использован следующий комплекс методов:

- теоретические методы (анализ документов, сравнение документов, вторичный анализ данных социологического опроса);
- практические методы (метод опроса).

Практическая значимость исследования: отдельные положения в виде материала подразделов 3.1, 3.2 могут быть использованы на этапах разработки и совершенствования систем управления организациями.

Первая глава посвящена теоретическим и методологическим аспектам повышения эффективности администрации муниципального района. Во второй главе проведён анализ деятельности администрации муниципального образования «Большемуртинского района» Красноярского края.

В третьей главе разработаны и сформулированы мероприятия по повышению эффективности деятельности муниципальных служащих, которые направлены на стимулирование перемен в их деятельности.

В заключении подведены общие итоги исследования, изложены основные выводы.

Работа состоит из введения, 3-х разделов, заключения, списка литературы из 28 источников. Общий объем работы 81 страница машинописного текста, в том числе таблиц - 10, рисунков - 6.

# 1. Теоретические и методологические аспекты повышения эффективности администрации муниципального района

## 1.1 Содержание понятия эффективности деятельности администрации муниципального района

В системе государства особенное место и роль занимает местное самоуправление это обусловлено сущностью его общественно-государственной природы. Исходя из этого положения, местному самоуправлению присущи две первостепенные коммуникационные функции:

1. непосредственная связь между населением и государством;
2. связь между частным собственником и государством.

Исходя из этого посредническая функция принадлежит местному самоуправлению в системе основных институтов, обеспечивающих развитие и функционирование общества. Его сфера деятельности представляет собой отстаивание интересов местного населения, которое поручает реализацию предназначенных функций. Обеспечивая уровень согласованности интересов всех сторон, они выполняют связующую коммуникативную роль [3].

Улучшение качества жизни населения Большемуртинского района и приумножение его вклада в развитие Красноярского края в целом является основной целью управления на местном уровне [3].

Нормальное существование населения данного муниципального района представляет собой минимум социально-экономических, экологических и иных условий, необходимых, которое поручено органам местной администрации [6].

Деятельность органов местного самоуправления представляет собой муниципальное управление, которая направлена на материализацию общественных интересов, реализовываемую в обусловленных законом формах, с помощью, использования ресурсов муниципального хозяйства [38].

Под результативностью деятельности органов местного самоуправления Большемуртинского района подразумевается эффективность муниципального управления, предоставленное понятие нашло отображение как в разнообразных показателях деятельности, исполняемой в муниципальном районе, так и в целом в показателях деятельности муниципальных органов и должностных лиц. При всем этом должным образом необходимо отметить, что эти показатели, которые характеризуют эффективность, имеют количественные и качественные характеристики.

Основные проблемы предполагают установление и поддержание коммуникаций в сфере муниципального управления, которые подразумевают взаимосвязанные процессы обеспечения жизнедеятельности и становления муниципального образования с помощью привлечения местного населения и хозяйствующих субъектов. Помимо этого насчитывается наибольшее количество форм и методов сходного взаимодействия, некоторая часть из них малоизвестны, тем не менее эффективно употребляются в муниципальных образованиях разного типа.

Для наиболее удачного исполнения каких-либо новшеств в сфере управления муниципальным образованием применение мер по повышению эффективности управления им необходимо. Необходимо руководителям муниципальной власти и населению усиливать мотивацию, в достижении поставленных целей развития муниципального района.

Центральным звеном управления является принятие управленческих решений, и не смотря на это представляет собой лишь некоторую установленную мысль или идею, фиксированную в муниципальном правовом акте. Благополучное решение вопросов достигает тот, кто осуществит все эффективно.

Эффективность решения определяется как преобладание положительных последствий над теми последствиями, которые являются не желательными при затратах возможных в ходе их принятия.

Исходя из этого, если бы лицо, принимающее решение, не было ограничено в ресурсах, то оно ориентировалось бы на то, что если оно эффективно, то не стоит обращать внимания на все возможные затраты, для достижения желаемого результата.

Эффект (лат. effectus) - это действие, эффективный (лат. effectivus) - обозначает производительный, действенный. В данном контексте способность субъекта управления воздействовать на объект управления для достижения установленных целей в новых модифицировавшихся условиях применительно и к муниципальному управлению [24,47].

Таким образом под эффективностью муниципального управления предполагается увеличение усилий применения бюджетных средств, в связи с их участием в решении поставленных задач, отображающих значимость для местного уровня, основываясь на их современные возможности. Непосредственно эффективность является наиболее сориентированной на будущее, исходя из этого можно сделать вывод о том, что термин «эффективность» можно отнести к работе органов местного самоуправления.

Целью деятельности по муниципальному управлению является передача максимального эффекта от принимаемых управленческих решений с минимальными затратами на их реализацию.

Эффективность представляет собой так же отношение результатов деятельности организации к стоимости достижения этих результатов [13,9].

В одном из значений эффективности так же понимается количественно обусловленное влияние «нового» управления на последствия деятельности органов местного самоуправления, причисленного к расходам на приобретение этого результата. В предоставленном контексте ее можно рассматривать как оценку верности принятого решения в сравнении с приобретенным результатом.

Подвергая анализу эффективность муниципального управления, прежде всего необходимо обратить внимание на:

- во-первых, полученный результат, является ли конечным действием деятельности данных управленческих структур;

- во-вторых, понять источники последствия муниципального управления. Будет ли он являться результатом деятельности руководителей органов местного самоуправления или же это результат эффективности правовых актов, в которых фиксированы условия, которые способствуют формированию личности, домашнего хозяйства, бизнеса и т.п. Все это значимо, так как может являться основными принципами для всех последующих действий;

- в-третьих, проследить логическую взаимосвязь между методами, технологиями, задачами и целями реализации решений, и подлинно полученными результатами. Значимость предоставленного тезиса заключается в том, что возникнувшие ошибки, на любом из рассмотренных этапов, воздействуют на итог, и в зависимости от условий внешней среды их воздействие реализовывается в разной прогрессии (позитивной или негативной) влияния;

- в-четвертых, определить потенциал, которым должен обладать орган местного самоуправления, и как он был бы реализован в рамках той или иной сферы деятельности. [10].

Орган местного самоуправления не существует в замкнутом пространстве. Он обязан быть эффективным не только внутри региона, но и внешне эффективным. Это объясняет его благополучное функционирование. Оценка эффективности управления в органах муниципальной власти - это явление представляется собой довольно сложным, так как контроль субъекта предполагает собой набор "управления заинтересованных сторон", выполняющий строго обусловленную функцию.

В местном самоуправлении в качестве элементов совокупности понятия «субъект управления» выступают:

1. главы администраций;
2. представительные органы самоуправления;

3. различные управления в составе органов самоуправления;
4. главы муниципальных образований;
5. иные органы самоуправления описанные уставом и наделенные соответственными полномочиями по решению возникающих вопросов.

Таким образом, результат деятельности по управлению муниципальным районом является эффективностью управления. То есть это "вмешательство" в ключевые процессы, располагающие изменению формы, свойства, природы, условий развития и реализации потенциала личности и иных хозяйствующих субъектов, объединенное с бизнесом, расходов для ее достижения.

## 1.2 Показатели и критерии оценки эффективности муниципального управления

В том случае, когда местные власти не могут в большей степени увеличить доходы бюджета, и прямое сокращение расходов социально неприемлемо для муниципалитета, тогда первоочередной становится вероятность уменьшения затрат с помощью увеличения эффективности управления. Это достаточно трудный путь, требующий огромное количество усилий и внимания, результаты зачастую не очевидны сразу, этот эффект может носить кратковременный характер. Но тем не менее, все это является главным направлением работы местных органов власти, которые требуют постоянного контроля.

Необходимость анализа эффективности муниципального управления предназначается для мотивации, главным образом если контрольные показатели определяются заранее и полученные данные сравниваются с ними. Все это требует тщательного подхода к выбору показателей эффективности. Употребление ошибочного индекса сможет привести к тому, что исполнители будут стремиться с помощью искусственного манипулирования формировать видимость увеличения эффективности, хотя в

действительности она не совершенствуется, а наоборот остается такой же или ухудшается. Есть большое количество характеристик. В теории аргументирована необходимость комплексного рассмотрения базовых показателей: экологических, экономических и социальных, эффективности муниципального управления. А на практике все показатели эффективности муниципального управления должны характеризовать уровень положительных изменений в этих составляющих на территории муниципального района.

На наш взгляд, разумно рассмотреть классификацию критериев эффективности муниципального управления, сгруппированную по таким критериям как:

1. общественные:
  - а) развитие и улучшение населенных пунктов;
  - б) улучшение и защита людей и их здоровья;
  - в) подъем уровня благосостояния;
  - г) демографическая ситуация, стабильный рост;
  - д) усовершенствование уровня образования и воспитанности населения.
2. Экономические:
  - а) механизмы и финансовые источники;
  - б) технологии безопасные для экологии;
  - в) модифицирование критериев потребления;
  - г) политика связанная с федеративной кооперацией с целью повышения уровня развития.
3. Экологические:
  - а) возрождение сельских районов с помощью введения сельского хозяйства;
  - б) рациональное использование земельных ресурсов;
  - в) защита прибрежных территорий, морей, океанов;
  - г) сохранение качества водных ресурсов и оснащения ими.

4. Институциональные показатели:
- а) тщательная проверка планирования в управлении для стабильного развития муниципального района;
  - б) национальные механизмы и федеральное и региональное взаимодействие для образования потенциала в прогрессирующих муниципальных районах;
  - в) федеральный и региональный институциональный порядок;
  - г) федеральные и региональные правовые механизмы;
  - д) информация для принятия решений;
  - е) увеличение роли важнейших групп населения.

Немаловажно указать, что при жестком подходе предоставленные показатели не являются в полной мере индикаторами, на их основе возможно оценить действительно сформировывающуюся ситуацию в той либо иной сфере деятельности муниципального образования.

Помимо этого возможно провести группирование критериев эффективности муниципального управления, которые позволяют характеризовать соотношение динамики и статики их происхождения:

1. Критерии движущей силы, охарактеризовывающие людскую активность, их характеристики и процессы, представляющие собой параметры, способные оказывать утвердительное или негативное воздействие на устойчивость эффективности муниципального управления.

2. Критерии состояния, которые характеризуют устойчивое становление в конкретном районе в определенный момент.

3. Критерии реагирования, предполагают реакции и политический выбор на изменение характеристик муниципального управления [13].

Если эффективность муниципального управления анализируется в динамике, то можно отслеживать улучшение или ухудшение ситуации, ее текущее состояние. Оценивая эффективность конкретной сферы муниципального управления ответственное должностное лицо или

соответствующий орган муниципальной власти могут понять, на что им нужно обратить внимание и как действовать в складывающейся ситуации. А затем тот же анализ покажет, является ли улучшение (ухудшение) результатов следствием применения выбранных методов и способов управления.

Эффективность муниципального управления обычно анализируется с точки зрения достижения целей в той или иной сфере деятельности на территории муниципального района. Такой подход позволяет сформулировать критерии эффективности муниципального управления и поставить перед органами местного самоуправления задачи, подлежащие первоочередному разрешению. Концепция эффективности для муниципальных образований подразумевает, что степень соответствия деятельности органов местного самоуправления тем улучшениям (ухудшениям) в различных сферах жизнедеятельности населения муниципального района должны отражать критерии оценки результативности управления.

Технически, одним из методов оценки эффективности муниципального управления может стать изучение общественного мнения, которое показывает, насколько удовлетворены деятельностью органов местного самоуправления различные слои населения. Кроме того, такой мониторинг необходим для оценки неблагоприятных негативных последствий, которые происходят в связи с деятельностью органов местного самоуправления, выявление новых запросов, потребностей или проблем.

Для сравнительной оценки и анализа эффективности муниципального управления, важно, чтобы показатели были разделены, к примеру, по территориальному принципу, демографическим характеристикам населения (пол, возраст, этническая принадлежность, доход), иным характеристикам как физических, так и юридических лиц, находящихся на территории муниципального района. Именно это в соответствии с потребностями как конкретно определенных слоев населения, так и населения муниципального

района в целом, позволяет производить анализ и спланировать дальнейшую работу.

Необходимо использовать различные критерии и показатели эффективности деятельности органов местного самоуправления, чтобы гарантировать наиболее всесторонний и полный анализ деятельности в рамках отдельно взятого муниципального образования – Большемуртинского района. Для контроля качества, иногда требуется дополнительная информация, которая может быть получена с помощью выборочных проверок (плановых и внеплановых проверок на соблюдение требований трудового законодательства, плановых и внеплановых финансовых проверок хозяйствующих субъектов и т.д.).

Анализ является наиболее сложным случаем, когда речь идет о «производительности» того или иного органа местного самоуправления, провести его в муниципальном секторе гораздо сложнее, чем в любом другом. Так как органы местного самоуправления не производят товары, однако занимаются оказанием муниципальных услуг.

Значительная трудность заключается в том, что оценка деятельности по оказанию муниципальных услуг должна содержать показатели не только количества оказанных муниципальных услуг, но и их качество воздействия на местное население с данными использованием предлагаемых услуг.

Выбирая критерии для оценки результатов деятельности органов самоуправления по оказанию услуг, необходимо определить конечные единицы, с точки зрения органа местного самоуправления. Контролируемые аспекты должны соответствовать таким требованиям как:

1. отражать действительность важнейших оказанных услуг;
2. доступный и справедливый контроль;
3. гетерогенность;
4. видоизменение по истечении времени;
5. проявление качественных характеристик [19].

Показатели экономической эффективности оказанных муниципальных услуг определяются как отношение средств, израсходованных на оказание муниципальных услуг, и объема предоставляемых услуг. Затраты могут быть оценены в денежных единицах, количественных показателях и т.д.

Разница в уровне экономической эффективности различных муниципальных услуг может быть обусловлена не только хорошей или плохой работой при оказании муниципальной услуги, а также различной степенью сложности ее оказания. Для получения более подробного результата, возможно произвести расчет общего показателя экономической эффективности, выполняя своевременно подсчет процента выполненных работ на каждом уровне сложности. Нужно регулярно проводить расчеты показателей экономической эффективности тех или иных муниципальных услуг, взвешивая их не для какой-то абстрактной необходимости, а для определения конкретной необходимости их предоставления.

Все запланированные мероприятия по повышению эффективности муниципального управления должны быть проверены на предмет соответствия различным критериям и количественным показателям. Необходимо также определять следует ли проводить мероприятия по повышению эффективности муниципального управления, чтобы получить большие результаты с меньшими затратами. В то время как затраты на меры увеличения результативности не могут превосходить предполагаемый положительный эффект.

Рассматриваемые критерии должны показывать уровень достигнутых целей, но и рассматривать моменты, когда деятельность местного самоуправления поднимает новые вопросы и требования или отрицательно влияет на состояние муниципалитета.

Таким образом, при правильном использовании комбинации показателей и критериев оценки эффективности муниципального управления можно дать полное и точное описание деятельности органов местного самоуправления. Полученные данные должны быть использованы в целях

повышения эффективности муниципального. Выделение таких показателей, которые в первую очередь должны подвергаться мониторингу, зависящие от целей и задач поставленных муниципалитетом перед собой, региональным центром или Российской Федерацией.

### 1.3 Методы повышения эффективности муниципального управления

Менеджмент на сегодняшний день обладает такими технологиями, с помощью которых возможно улучшить уровень муниципального управления. В быстро прогрессирующем мире требования к хозяйствующим субъектам быстро изменяются, и они становятся все более конкурентоспособными. Исходя из этого, такие организации, в государственных, региональных и муниципальных секторах вынуждены использовать усовершенствованные методы в управлении.

Наибольшее количество таких технологий могут быть использованы не только в коммерческой сфере, но и в сфере муниципального управления. Современный уровень развития социума приводит к тому, что большая часть из этих методов и приемов управления с высокой производительностью в коммерческом секторе, на практике переходят и к муниципалитетам. В результате разногласия между руководством коммерческих и государственных (муниципальных) предприятий и учреждений снижается.

Большинство подходов, конкретных методик и технологий эффективного управления соответствуют как для частных фирм, так и для муниципальных.

На сегодняшний день мир отмечает меняющуюся модель управления как в государственной, так и в муниципальном управлении. Можно предположить, что это происходит из-за изменения управления в коммерческих организациях.

Муниципальное управление имеет кардинальные отличия от среды коммерческого бизнеса. У потребителей государственных услуг в большинстве случаев нет выбора. Здесь, как правило, проявляются монопольные (электрической и тепловой энергии) сферы услуг, подлежащие нормированию, некоторые функции имеют социальную определенность (тюрьмы, суды). В указанных сферах деятельности не в полной мере развиты рыночные механизмы и закономерности.

Муниципальные услуги не продаются по конкурентоспособным ценам. В лучшем случае, они доступны по ценам, которые устанавливаются в соответствии с критериями, которые далеки от рынка. Иногда они свободны, а производственные издержки покрываются за счет налогов. Широкое распространение субсидирование этих услуг. Часто предприятия и учреждения муниципального сектора предоставляет множество услуг, в то время как затраты на потребление не представляет возможности подразделить согласно каждому виду предлагаемых услуг. Исходя из этого, часть средств в их неизменном виде не могут быть использованы в муниципальном управлении. В таком случае методы и технологии управления требуют соответствующей адаптации, которая должна быть тем больше, чем больше отличается содержание деятельности муниципальных предприятий и учреждений.

В таком случае многочисленные виды деятельности государственных и индивидуальных учреждений становятся аналогичными. Таким образом, к примеру, многочисленные муниципальные компании и фирмы обязаны при уменьшении финансирования осуществлять все без исключения наиболее трудные задачи. С данным обстоятельством встречаются торговые компании, если они обязаны под конкурентной борьбой увеличивать результативность своей работы.

На сегодняшний день совершается перемещение минувших достижений маркетинга с практики компаний в практику функционирования органов местного самоуправления и муниципальных

предприятий и учреждений, работники указанных структур находятся в условиях экономии затрат, под воздействием изменяющейся окружающей среды и изменяющихся потребительских запросов. Все без исключения делают значительный упор на коллективный труд и их способы формирования решений. В практике учреждения управления пронизывает методика формирования директив, т.е. гибких кратковременных креативных коллективов, направленных на формирование новых или совершенствование старых «продуктов». Создание инновационного потенциала в муниципалитетах является ключом к их успеху.

Современные подходы к муниципальному управлению обеспечивают стабильное обучение и рост квалификации, скрупулезный отбор персонала, обеспечение безопасности труда. Гибкость органов местного самоуправления достигается за счет относительной стабильности команды с общими ценностями и общим видением. В процессе формирования новых управленческих моделей и изменение роли персонала. Инвестиции в человеческий капитал становятся так же важны, как инвестиции в основной капитал. Обязательным является постоянное обучение персонала в целом и особенно методам решения проблем.

На практике управления государственным образованием, необходимо проникнуть в способы оценки результатов, в том числе, оценки эффективности (отношения результата к стоимости), эффективность (отношение фактического выпуска продукции к плановому) и экономики (соотношение плановых фактическим затратам).

В ходе развития новейшего уровня менеджмента в муниципальном управлении претерпевают изменения процедуры контролирования.

Роль полного казенного контролирования принадлежит надзору со стороны жителей, основных потребителей услуг местного управления, как напрямую, так и с помощью поддержки СМИ и общественных организаций. Надзор в рамках децентрализации управления проявляет себя как наиболее

кропотливым и безграничным. Он близится к прямым исполнителям и в существенной мере реализуется ими.

Выдвигаются и иные моменты, такие как измерение расходов в определении итогов. Классические комбинации эффективности муниципального управления особое внимание уделяют вопросу растраты муниципальных средств, при этом определение настоящего результата остается тайным. Новейшие подходы маркетинга в муниципальном управлении главный интерес выносят на постановку задач и целей, формирование инструментов их достижения, определение и наблюдение результатов, оценку производительности [25].

Повышение результативности муниципального управления является основой поступательного движения, в основе любой реформы и перестройки.

В таком случае иностранный навык демонстрирует необходимость масштабного применения в муниципальном секторе способов, увеличивающих результативность применения бюджетных средств. В данной взаимосвязи конкретную заинтересованность порождает теория Valueformoney («ценность за деньги»), массово применяемая в практике деятельности учреждений социального сектора в Англии и иных государств. Данный термин в абсолютно всех муниципальных организациях Англии стал основным в контексте увеличения продуктивности их деятельности. Значение термина Valueformoney заключается в этом, то что в любом определенном случае применение бюджетных средств происходит сопоставление количества затраченных денег и полученного результата. Подобным способом, Valueformoney - это теория увеличения эффективности расходования бюджетных денег. Данная концепция получила применение и в коммерческих организациях, реализуясь в подобных действиях, равно как реинжиниринг предпринимательских действий и бенчмаркинг [8].

Бенчмаркинг - регулярный процесс раскрытия наилучших учреждений и оценки их продукта и способов изготовления с помощью применения современного навыка данных организаций[16].

Схематично процесс бенчмаркинга изображен на рисунке 1.1.

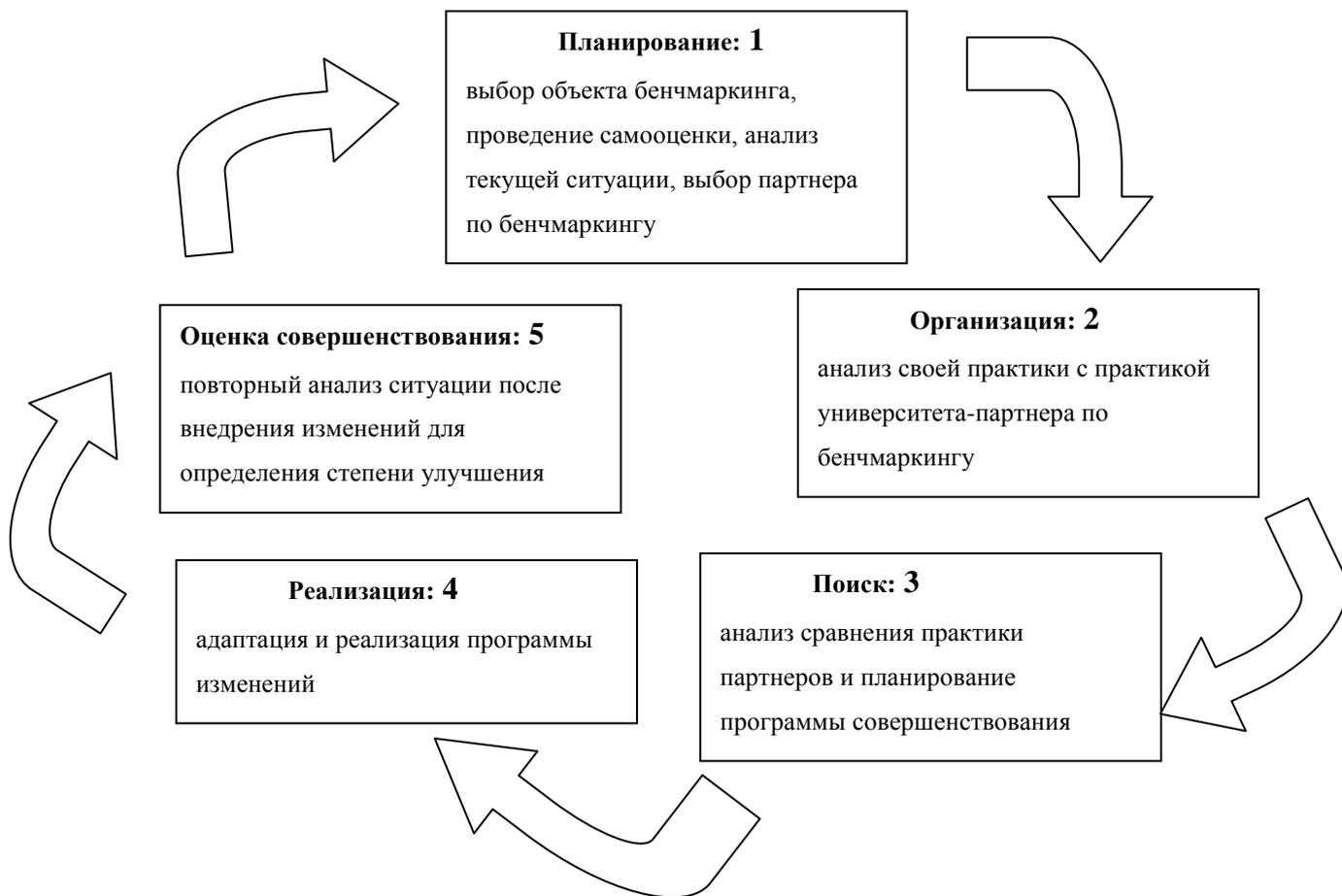


Рисунок 1.1 – Система бенчмаркинга

В основании бенчмаркинга находится теория постоянного улучшения деятельности, что учитывает постоянный цикл планирования, координации, мотивации и оценивание актов с целью стабильного усовершенствования работы компании.

Еще как один из способов увеличения производительности в муниципальном управлении возможно применение контроллинга, равно как высоко функционально изолированного направления финансовой

деятельность, представляющего собою концепцию современного и результативного управления, интегрирующую функции управления в общее единое и обеспечивающую утверждение своевременных и стратегических решений с учетом сложившихся обстоятельств, Рисунок 1.2.

Основная задача контроллинга - направленность административного процесса на конечный результат, выдвинутые органами регионального самоуправления, то что определяет установление высококачественных и количественных характеристик, согласно которым возможно дать оценку уровню их достижения[23].

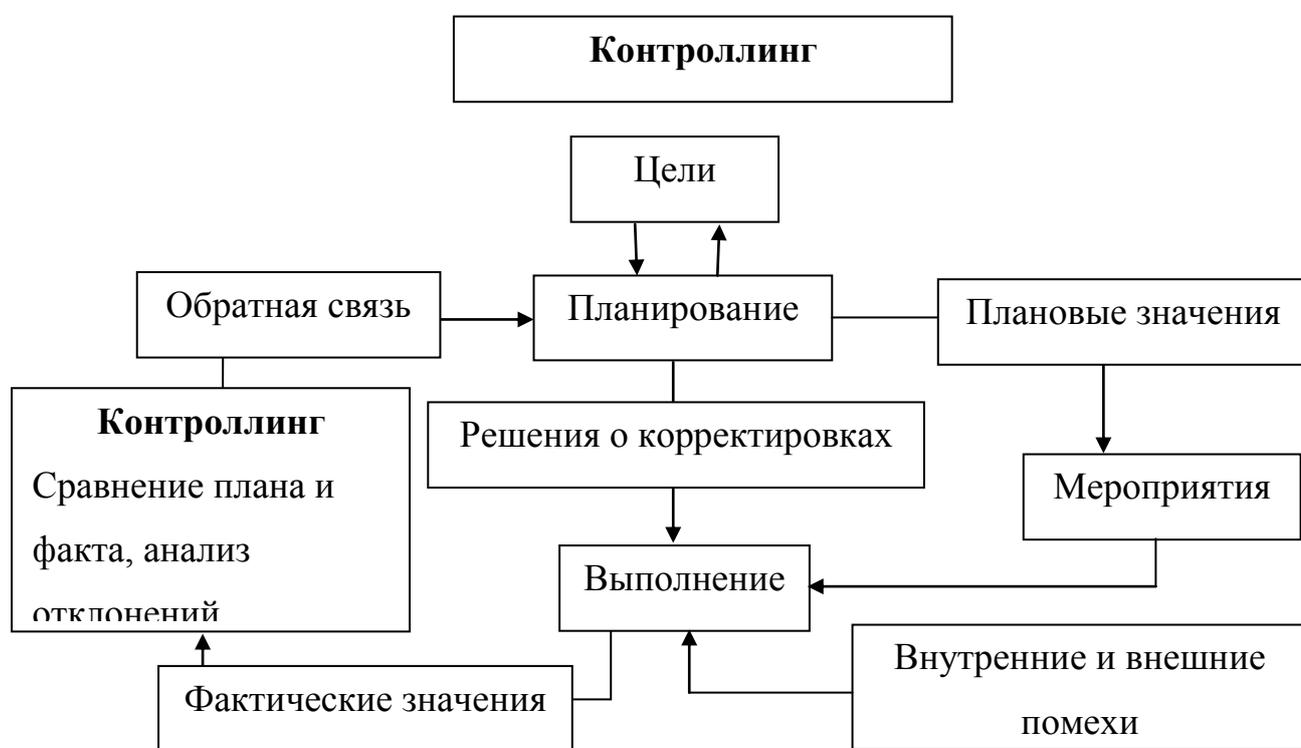


Рисунок 1.2 – Система контроллинга

Контроллинг выполняет те функции, которые определены ему органами самоуправления, предполагая выполнение поставленных целей, используя способы и методы для их достижения. Кроме того, важную роль в увеличении эффективности управления имеет информационный подход. Информационное снабжение представляет собой основу, с помощью которой

строиться деятельность по управлению. Основной целью муниципального управления является обеспечение на основе собранных исходных данных для вторичной обработки информации, служащая базой для признания управленческих постановлений.

Подобным способом, обширное продвижение нынешних технологий управления в абсолютно всем обществе говорит о их значительной эффективности. В взаимосвязи с данным, они стоят этого, для того чтобы систематически осуществлять их на практике муниципального управления. Необходимо преодолеть искусственные границы, которые разграничивают управление в частном и муниципальном секторах. Для этого необходимо охватить в более широком плане достижения современных программ управления подготовки и повышения квалификации муниципальных служащих. В то же время, желательно на регулярной и систематической основе разработать рекомендации для органов местного самоуправления и организовать распространения передового опыта управления на всех уровнях власти, в том числе на муниципальном уровне.

## 2 Анализ деятельности администрации муниципального образования «Большемуртинского района» Красноярского края

### 2.1 Общая характеристика администрации муниципального образования «Большемуртинского района» Красноярского края

Большемуртинский район Красноярского края является в соответствии с Федеральным законом «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» самостоятельным муниципальным образованием, местное самоуправление в котором осуществляется в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, Уставом и законами Красноярского края и Уставом муниципального образования «Большемуртинского района» Красноярского края.

Административным центром района является поселок Большая Мурта. Большемуртинский район наделен статусом муниципального района Законом Красноярского края от 24.12.04 г. № 13-2870 "Об установлении границ и наделении соответствующим статусом муниципального образования Большемуртинский район и находящихся в его границах иных муниципальных образований".

Основными целями местного самоуправления являются обеспечение полной и эффективной реализации прав, свобод и законных интересов жителей района, их самостоятельности, инициативы в решении вопросов социально-экономического развития района и обеспечения достойного уровня жизни для человека.

Правовой основой местного самоуправления являются общепризнанные нормы и принципы международного права, международные договоры Российской Федерации, Конституция Российской Федерации, федеральные конституционные законы, Федеральный закон от 06.10.2015 №

131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», другие федеральные законы, издаваемые в соответствии с ними, иные нормативные правовые акты Российской Федерации (указы и распоряжения Президента Российской Федерации, постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации, иные нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти), Устав, законы и иные нормативные правовые акты Красноярского края, решения, принятые на местных референдумах и сходах граждан, иные муниципальные правовые акты.

Граждане Российской Федерации, проживающие на территории района осуществляют местное самоуправление посредством участия в районных референдумах, муниципальных выборах, посредством иных форм прямого волеизъявления, а также через выборные и иные органы местного самоуправления.

Жители района имеют равные права на осуществление местного самоуправления независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного или должностного положения, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям. Жители района имеют равный доступ к муниципальной службе.

Местное самоуправление осуществляется:

1. непосредственно населением через референдумы, выборы, собрания жителей, иные формы в соответствии с Федеральным законом от 06.10.2015 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», а также иные формы непосредственной демократии, не противоречащие Конституции Российской Федерации, федеральным законам, законам Красноярского края;

2. органами местного самоуправления.

Глава Большемуртинского района избирается районным Советом депутатов из числа кандидатов, представленных конкурсной комиссией по результатам конкурса, и является главой местной администрации.

Администрация Большемуртинского района является исполнительно-распорядительным органом местного самоуправления, подотчетным Большемуртинскому районному Совету депутатов.

Большемуртинский район находится в центральной части Красноярского края по левому и правому берегу Енисея. Частично в районе расположены таёжный Енисейский кряж и Западно-Сибирская равнина. Юго-восточная часть Большемуртинского района – лесостепная; центральная, северная и западная – таежные; восточная – горно-таежная. На территории Большемуртинского района находятся три вида полезных ископаемых: огнеупорная глина, бурый уголь, золото. С краевым центром территорию связывает автотрасса регионального значения Красноярск-Енисейск (Енисейский тракт). В летнее время транспортной артерией становится река Енисей. Большемуртинский район состоит из 38 населенных пунктов и двух поселков городского типа: Большая Мурта и Предивинск. Наиболее старинными из поселений являются: Подъёмная, Таловка, Еловка, Бартат, Тигино и Кантат.

Организационная структура местной администрации строится на принципах единоначалия и иерархической подчиненности. Процесс формирования организационной структуры включает в себя формулировку целей, задач и функций, осуществляемых местной администрацией, определение состава и иерархической подчиненности подразделений, их ресурсное обеспечение (включая численность работающих), разработку соответствующих регламентирующих процедур и документов.

В структуру администрации входят:

1. Глава администрации муниципального образования (далее глава Большемуртинского района Красноярского края администрации) в его непосредственном подчинении находятся:

- а) финансовое управление;
- б) комитет по культуре;
- в) отдел финансовой работы и материально-технического обеспечения;

г) специалист по делам ГО и ЧС;

д) специалист по мобилизационной работе и секретному делопроизводству.

2. первый заместитель главы администрации муниципального образования Большемуртинский район Красноярского края;

3. 3 заместителя главы администрации муниципального образования Большемуртинский район Красноярского края; Заместитель Главы Администрации муниципального образования «Большемуртинский район» Красноярского края –управляющий делами, заместитель Главы Администрации муниципального образования «Большемуртинский район» Красноярского края по социальным вопросам, заместитель Главы Администрации муниципального образования «Большемуртинский район» Красноярского края – начальник Управления сельского хозяйства.

4. структурные подразделения администрации в непосредственном подчинении первому заместителю главы администрации муниципального образования Большемуртинский район Красноярского края:

а) комитет экономического развития и торговли;

б) управление по градостроительной деятельности, имущественным и земельным отношениям;

в) специалист с функциональными обязанностями ответственного секретаря Административной комиссии;

г) специалист по транспорту и связи.

5. структурные подразделения администрации в непосредственном подчинении заместителя Главы Администрации муниципального образования «Большемуртинский район» Красноярского края – управляющего делами:

а) отдел по организационной работе, муниципальной службе и кадрам;

б) юридический отдел;

в) архивный отдел;

г) специалист по взаимодействию с представительным органом муниципального района и формированию нормативно-правовой базы поселений.

6. структурные подразделения администрации в непосредственном подчинении заместитель Главы Администрации муниципального образования «Большемуртинский район» Красноярского края по социальным вопросам:

а) комитет по образованию;

б) комитет по физической культуре, спорту и молодежной политике;

в) отдел ЗАГС;

г) специалист по здравоохранению;

д) специалисты с функциональными обязанностями ответственного секретаря и специалиста комиссии по делам несовершеннолетних.

7. заместителю Главы Администрации муниципального образования «Большемуртинский район» Красноярского края – начальнику Управления сельского хозяйства непосредственно подчиняется Управление сельского хозяйства.

Схематично организационная структура представлена на рисунке 2.1.

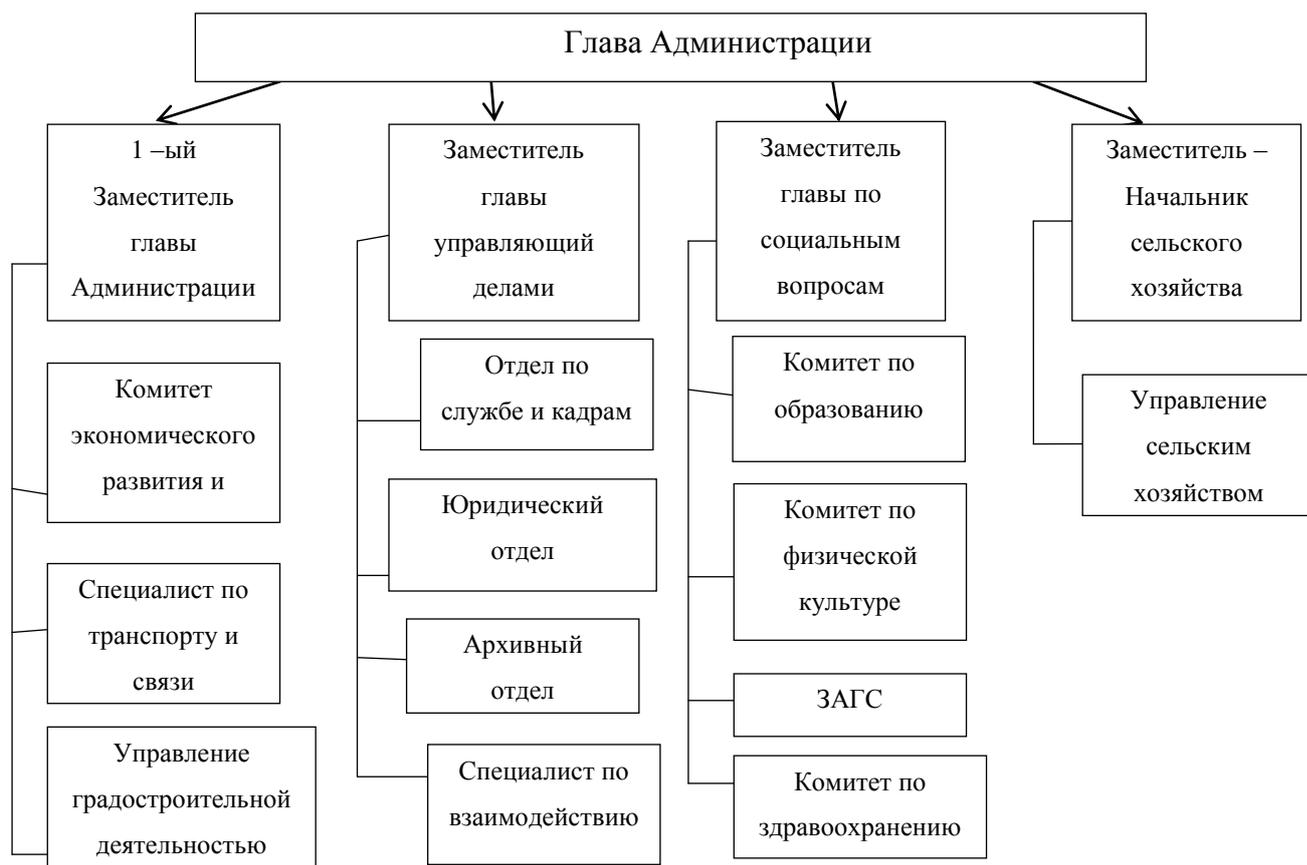


Рисунок 2.1 – Организационная структура Администрации  
Большемуртинского района

Глава муниципального образования Большемуртинский район Красноярского края, именуемый председателем Совета администрации муниципального района является высшим должностным лицом, возглавляющим деятельность по осуществлению местного самоуправления на территории муниципального образования Большемуртинского района. В пределах своих полномочий глава муниципального образования Большемуртинский район:

1. представляет Большемуртинский район в отношениях с органами местного самоуправления других муниципальных образований, органами государственной власти, гражданами и организациями, без доверенности действует от имени муниципального образования;

2. подписывает и обнародует в порядке, установленном уставом муниципального образования Большемуртинский район, правовые акты, принятые представительным органом;

3. издает в пределах своей компетенции правовые акты;

4. вправе требовать созыва внеочередного заседания представительного органа.

Глава муниципального образования Большемуртинский район подконтролен и подотчетен населению и представительному органу муниципального образования.

Глава муниципального образования, не является одновременно главой местной администрации.

Структурные подразделения Администрации Большемуртинского района, наделенные правами юридических лиц, обладают отдельными собственными полномочиями, предусмотренными законодательством о местном самоуправлении и Уставом муниципального образования Большемуртинский район, по решению некоторых вопросов местного значения и осуществляют исполнительно-распорядительные функции в определенной сфере управления муниципальным образованием. Они имеют круглые печати и бланки со своим наименованием, открывают расчетные и текущие счета, заключают от своего имени договоры с третьими лицами и несут по ним обязательства, выступают истцами и ответчиками в суде, производят другие действия в пределах предоставленных полномочий. Положения о них утверждаются Собранием представителей.

Структурные подразделения администрации, которые в пределах своего ведения и в соответствии с положениями о них, утверждаемыми главой администрации, обеспечивают деятельность администрации, образуются в соответствии со структурой администрации в виде комитетов, отделов и секторов, отдельных специалистов.

В составе структурных подразделений администрации в статусе управлений, комитетов и отделов в соответствии со структурой администрации могут быть образованы внутренние структурные

подразделения в статусе отделов в управлениях, комитетах и секторов в комитетах и т.д.

Структурные подразделения администрации возглавляют соответственно начальники.

Структурные подразделения администрации финансируются из средств местного бюджета, а также из других источников, определенных законодательством.

Полномочия и функциональные обязанности по осуществлению исполнительно-распорядительных функций, находящиеся в компетенции одного структурного подразделения, не могут быть приняты к исполнению другим структурным подразделением без отдельного распоряжения администрации, изданного главой администрации в пределах его компетенции и в соответствии с действующим законодательством.

## 2.2 Функции управления администрации муниципального образования Большемуртинского района

Все органы и подразделения администрации района находятся в подчинении главы администрации района, а их руководители подотчетны ему и ответственны перед ним.

Отраслевые и функциональные органы администрации района осуществляют свою деятельность в соответствии с Уставом города Большая Мурта и положения о них, утверждаемыми главой администрации города.

Отраслевые и функциональные органы администрации района осуществляют исполнительно-распорядительные функции в определенных отраслях и сферах управления.

К компетенции администрации района по вопросам местного значения относятся:

1. формирование и исполнение сметы доходов и расходов администраций района, как составной части бюджета г. Большая Мурта;

2. формирование планов социально-экономического развития района;
  3. благоустройство территории района, включая уборку, озеленение и освещение улиц, площадей, парков и скверов, контроль за внешним видом палаток, киосков, размещения рекламы;
  4. ремонт и содержание дорог и иных путей сообщения местного значения, включая тротуары, проезжую часть улиц, площади, мосты, дамбы;
  5. содержание мест захоронения в пригородной зоне;
  6. организация работы с детьми и подростками по месту жительства;
  7. учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий;
  8. организация деятельности комиссий, советов и других общественных органов, образуемых при администрации;
  9. взаимодействие с органами государственной противопожарной службы по вопросам организации выполнения и осуществления мер пожарной безопасности;
  10. контроль за соблюдением правил торговли в округе;
  11. создание условий для организации досуга населения округа, включая организацию народных гуляний и праздничных мероприятий;
- К компетенции администрации района относится выполнение следующих государственных полномочий:
1. осуществление социальных выплат и целевых компенсаций, предусмотренных федеральными законами и законами Красноярского края, включая начисление, перерасчет и выплату государственных пособий гражданам, имеющих детей, участникам ликвидации чрезвычайных ситуаций и последствий стихийных бедствий, возмещение льгот гражданам и выплата пособий на погребение;
  2. участие в организационном, информационном и материально-техническом обеспечении выборов в федеральные органы государственной власти субъекта Российской Федерации и местного самоуправления;

3. взаимодействие с военным комиссариатом по вопросам мобилизационной подготовки, призывной и военной учетной работы;
4. организация деятельности службы гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций района в области защиты населения при чрезвычайных ситуациях;
5. осуществление записи актов гражданского состояния населения, проживающего в пригородной зоне;
6. оформление документов и принятие решений о снижении брачного возраста жителей округа;
7. регистрация граждан, занимающихся предпринимательской деятельностью.

К компетенции главы администрации относятся:

1. руководство деятельностью администрации Большемуртинского района Красноярского края, планирование и организация работы администрации района;
2. издание правовых актов, обязательных для исполнения всеми сотрудниками администрации района;
3. определение компетенции органов администрации района;
4. утверждение положений об органах администрации района;
5. распоряжение средствами внебюджетного фонда района, предоставление Совету отчета об использовании средств внебюджетного фонда района;
6. право подписи финансовых документов администрации района;
7. открытие и закрытие банковских счетов администрации района, распоряжение денежными средствами, находящимися на банковских счетах администрации района, в том числе средствами внебюджетного фонда;
8. заключение кредитных договоров в случаях, предусмотренных в бюджете село Ярцево или по решению Большемуртинского городского Совета;

9. осуществление полномочий администрации района как юридического лица, подписание и направление в суд от имени администрации района исковых заявлений, ходатайств, жалоб и иных документов, представление интересов администрации района в суде;

10. представление администрации района на официальных мероприятиях, другие представительские функции;

11. представление районному Совету отчетов и информации о деятельности администрации района;

12. участие в заседаниях районного Совета и рабочих органов Совета;

13. осуществление правотворческой инициативы Совета;

14. назначение на должности руководителей органов администрации района и освобождение их от должности;

15. прием на работу и увольнение сотрудников администрации, района применение к ним мер поощрения и взыскания.

В случае отсутствия Главы Администрации района, его права и обязанности в полном объеме переходят к первому заместителю главы администрации района. В случае отсутствия первого заместителя главы администрации района, права и обязанности главы администрации района в полном объеме переходят к городскому Главе. Городской Глава издает распоряжение о назначении на должность, только после принятия районным советом решения о согласовании такого назначения. Должностные лица Администрация МО "Большемуртинский район" являются муниципальными служащими.

## 2.3 Обеспечение эффективности деятельности администрации муниципального образования Большемуртинского района

С целью повышения эффективности системы по формированию и размещению муниципального заказа разработано положение в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации от 31.07.1998 г. № 145-ФЗ

Администрация района осуществляет функции заказчиков при формировании и размещении муниципального заказа. Муниципальный заказчик формирует проекты годовых планов, разрабатывает и согласовывает с Экспертным Советом способ размещения муниципального заказа, формирует годовой план – график проведения конкурсов на закупку товаров, работ и услуг для муниципальных нужд с разбивкой по кварталам, заключает контракты на исполнение муниципального заказа.

Организацию проведения муниципальных нужд заказчик осуществляет самостоятельно или через уполномоченные им лица. Способ размещения муниципального заказа, включая проекты контрактов, подлежат обязательному предварительному согласованию с Экспертным Советом.

Для эффективности организации благоустройства и озеленения территории района руководители предприятий, организаций всех форм собственности, физические лица, являющиеся владельцами или арендаторами строений, находящихся на закрепленной за ними территории, пользователи земельных угодий обязаны организовывать и проводить на закрепленной территории:

1. своевременный ремонт и покраску зданий (фасадов, цоколей, окон, дверей, балконов), заборов и других ограждений;
2. очистку объектов внешнего благоустройства от мусора, снега, льда и их вывоз в специально отведенные места;
3. посыпку песком прилегающих тротуаров, поливку дорожных покрытий;

4. уход за зелеными насаждениями (проводить сезонную стрижку кустарников, обрезку деревьев, вырезку поросли, удаление засохших деревьев);

5. регулярное кошение трав, прополку газонов и цветников, посев трав, уничтожение сорной растительности;

6. установку, ремонт, покраску и очистку малых архитектурных форм;

7. следить за состоянием аншлагов и номеров зданий;

8. не допускать самовольного переоборудования гражданами и организациями фасадов и конструктивных элементов зданий, самовольных закрытий территорий, а также строительство сараев, погребов, гаражей, ограждений, малых архитектурных форм, посадку зеленых насаждений и т.д. без согласования с архитектурными службами и другими заинтересованными организациями;

9. содержать в чистоте и исправном состоянии входы, цоколи, витрины, рекламы и другие обустройства своих предприятий и организаций.

Складирование строительных и иных материалов, оборудования за пределами закрепленных земельных участков допускается только по разрешению муниципальных органов самоуправления с оплатой за временное использование земли.

Содержание объектов внешнего благоустройства на закрепленных (прилегающих) и придомовых территориях и элементов внешнего благоустройства, на них расположенных, осуществляется землепользователем в объеме, предусмотренном настоящими Правилами, самостоятельно или посредством привлечения специализированных служб и предприятий на договорной основе за счет собственных средств.

Проведение работ по благоустройству территорий населенных пунктов разрешается только по проектам, согласованным с органами архитектуры в установленном порядке.

Деятельность в отчетном году была нацелена на достижение целевых показателей социально-экономического развития Большемуртинского района. В районе сложилась единая команда, главная цель которой - стабильное социально-экономическое развитие Большемуртинского района, решение наиболее острых проблем социально-экономического развития муниципального образования, осуществление планов его дальнейшего развития и повышение эффективности муниципального управления.

В Большемуртинском районе по состоянию на 1 января 2015 года проживают 18,5 тысяч человек.

Рассмотрим демографическую ситуацию в районе в таблице 2.1.

Таблица 2.1 – Демографическая ситуация в Большемуртинском районе за период 2013-2014 год

Показатель	2013	2014	Расхождение
Рождаемость	265	294	29
Смертность	261	286	25

Демографическая ситуация в районе за 2014 год сохраняла тенденцию превышения рождаемости над смертностью: в прошедшем году зарегистрировано 294 родившихся и 286 умерших. В сравнении с 2013 годом увеличилась рождаемость населения района на 29 детей.

Основную роль как для экономического благосостояния муниципального образования в целом, так и для каждого отдельного гражданина играет рынок труда. Именно через него большая часть работающего населения получает работу и доходы. На рисунке 2.2 представлен график трудоспособности Большемуртинского района.



Рисунок 2.2 – Трудоспособность Большемуртинского района в 2015 году

Так анализ рисунка 2.2 показал, что 53,9 % от общей численности это население трудоспособного возраста, 26,2 % старше трудоспособного возраста.

В таблице 2.2 рассмотрим показатели эффективности трудоспособного населения.

Таблица 2.2 – Показатели эффективности трудоспособного населения

Показатель	2013	2014	Абсолютное отклонение	Относительное отклонение
Среднесписочная численность работников	3102,00	3242,00	140,00	104,51
Уровень средней заработной платы	20878,28	22590,30	1712,02	108,20
Фонд начисленной заработной платы	778,48	878,90	100,42	112,90
Безработица	151,00	143,00	-8,00	94,70

Так анализ таблицы 2.2 показал, что среднесписочная численность работников организаций в 2014 году составила 3242 человек, что больше предыдущего года на 4,5%.

Одним из основных показателей качества жизни населения района является уровень средней заработной платы, по сравнению с прошлым годом она увеличилась на 8,2 % и составила 22590,3 рублей.

Фонд начисленной заработной платы также увеличился по сравнению с предыдущим периодом на 12,9% и составил 878,9 млн. рублей.

Уровень зарегистрированной безработицы в 2014 году снизился до 5,3%, в 2013 году составлял 2,2 %, По состоянию на 01.01.2015 года численность официально зарегистрированных безработных по району составила 143 человека, что меньше прошлого года на 8 человек.

Рассмотрим эффективность работы Большемуртинского района в части реализованных товаров, оказанных работ и услуг в таблице 2.3.

Таблица 2.3 – Эффективность деятельности Большемуртинского района, млн. руб.

Вид деятельности	2013	2014	Абсолютное отклонение	Относительное отклонение	Доля в общем объеме
Строительство	213,84	228,6	14,76	106,9	36,4
Предоставление услуг	130,87	145,4	14,53	111,1	23,1
сельское хозяйство	75,23	97,8	22,57	130	15,6
Производство и распределение электроэнергии, пара и воды	72,60	86,1	13,50	118,6	13,7
Лесозаготовка	56,33	32,67	-23,66	58	5,2
Обработка древесины	59,65	37,7	-21,95	63,2	6
Итого по району	608,53	628,27	19,74	19,74	100

Анализ таблицы 2.3 показал, что наибольший удельный вес в объеме отгруженных товаров в 2014 году - 36,4% занимает строительство, объем оказанных работ по этому виду деятельности составил 228,6 млн. руб., что к предыдущему периоду составило 106,9%,

а) предоставление услуг - 23,1% (145,4 млн. руб., 111,1% к предыдущему периоду),

б) сельское хозяйство -15,6% (97,8 млн. руб., 130% к уровню 2013 года),

в) производство и распределение электроэнергии, пара и воды занимает 13,7% в общем объеме отгруженных товаров (86,1 млн. руб., 118,6% к уровню 2013 года).

Следует отметить, в 2014 году снизился объем отгруженных товаров по таким видам деятельности, как лесозаготовки (42% к предыдущему периоду) и обработка древесины (36,8% к предыдущему периоду) по причине падения спроса на продукцию в связи с кризисной ситуацией в стране.

Наиболее значимый вклад в социально-экономическое развитие Большемуртинского района внесли следующие предприятия:

ГПКК «Большемуртинское ДРСУ» (строительство);

ГПКК «АК – 1340» (пассажирские перевозки);

СПК «Юбилейный» (растениеводство и животноводство);

ЗАО «Свинокомплекс «Красноярский» (животноводство);

ООО «Барта-Т» (переработка молока);

ООО «Стандарт» (лесозаготовительная деятельность), ООО «Леском» (производство пиломатериалов);

ООО «Томичка», ООО «Премьер» (производство хлеба и розничная торговля);

ООО «Вектор» (разработка карьеров, лесозаготовки);

ООО «Обслуживание коммунального комплекса» (жилищно-коммунальное хозяйство).

На рисунке 2.3 представлен объем сельскохозяйственного сектора экономики.

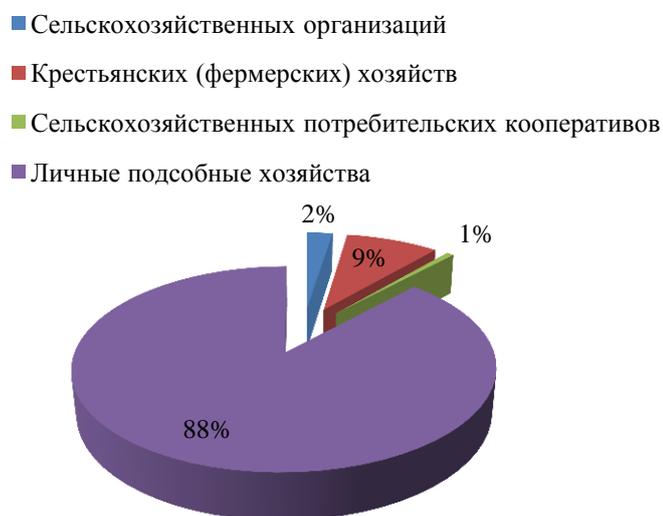


Рисунок 2.3 – Объемы сельскохозяйственного сектора экономики  
Большемуртинского района

Так рисунок 2.3 показывает, что сельскохозяйственный сектор экономики включает в себя 7 сельскохозяйственных организаций, 25 крестьянских (фермерских) хозяйства, 2 сельскохозяйственных потребительских кооператива, 252 личных подсобных хозяйств.

По сельскохозяйственным организациям района произведено валовой продукции в сопоставимых ценах на 372,9 млн. рублей, получена выручка от реализации в сумме 187,3 млн. рублей, себестоимость реализованной продукции составила 197,6 млн. рублей.

Объемы реализации продукции увеличились: по зерну на 6440 тонн (93,3%), по молоку на 103 тонны (3,8%), мясу – на 143 тонны (60,3%). Общий объем реализации в стоимостном выражении увеличился на 56,6 процента, по сравнению с 2013 годом, из-за роста закупочных цен на продукцию животноводства, но рост стоимости материальных ресурсов, особенно горючесмазочных материалов, намного опережал рост цен продажи.

Появилось новое направление в сельскохозяйственном производстве – выращивание грибов и грибницы (мицелия). Объем реализации в 2014 году 6,4 тонны, планируется выпускать до 180 тн. в год.

Уровень рентабельности сельскохозяйственного производства составил 7,3 процентов.

Сельскохозяйственными товаропроизводителями района за год получено субсидий из федерального краевого и местного бюджетов – 262,9 млн. рублей

На 2015 год в рамках Проектов по благоустройству поданы заявки на работы по внедрению энергосберегающих технологий на сетях уличного освещения в п. Б.Мурта, в пос. Предивинск, в с. Айтат на общую сумму 1,2 млн. руб. В таблице 2.4 представлены объемы строительства в Большемуртинском районе за период с 2013 по 2014 год.

Таблица 2.4 – Объемы строительства в Большемуртинском районе за период 2013-2014 гг.

Показатели	2013		2014		Отклонение, кв. м.
	Количество	кв. м.	Количество	кв. м.	
Строящихся объектов	64	8745,7	70	9146,92	401,22
индивидуального жилищного строительства	38	3507,47	53	4892,16	1384,69
разной степени строительства	11	5238,23	17	4254,76	-983,47
Введено в эксплуатацию	7	2512,8	16	7911,6	5398,8
индивидуального жилищного строительства	3	367,5	4	452,6	85,1
разной степени строительства	4	2145,3	12	7459	5313,7

Так анализ таблицы 2.4 показывает, что количество строящихся объектов на территории района на 01.01.2015 составляет 70 общей площадью

9146,92 кв. м., из них объектов индивидуального жилищного строительства, находящихся в разной степени строительства 53, общей площадью 4892,16 кв. м.

16 объектов введено в эксплуатацию в 2014 году общей площадью 7911,6 кв. м., из них 4 объекта индивидуального жилищного строительства общей площадью 452,1 кв. м.

В 2015 году планируется ввести 2900 кв. м. объектов индивидуального жилищного строительства.

В 2014 году сохранен комплекс мер социальной поддержки, предоставляемых жителям района, обеспечено стабильное назначение и выплата всех социальных пособий, компенсаций в соответствии с федеральным и краевым законодательством.

Вопрос организации и качества оказания услуг здравоохранения районной больницей рассматривался неоднократно на сессиях районного Совета, однако, не смотря на замечания, предложения, рекомендации внесенные руководству учреждения и обращение в Министерство здравоохранения края об улучшении медицинского обслуживания, эта проблема в районе по-прежнему остается самой острой и волнующей жителей района.

В последние несколько лет все изменения в бюджетной сфере были связаны с двумя взаимосвязанными процессами: процессом оптимизации и процессом модернизации.

Можно констатировать, что результат оптимизации в сфере образования на территории района на сегодня оптимален. Изменений в сети образовательных организаций в 2014 году не произошло.

Результаты модернизационных процессов в данной области - это введение федеральных государственных образовательных стандартов, оснащение современным оборудованием, новые подходы к аттестации педагогических работников, повышение квалификации и переподготовка кадров и ряд других.

Особенностью этого процесса в 2014 году было создание дополнительных мест для дошкольников.

Изменения содержания образования, произошедшие за отчетный период, можно обозначить следующими направлениями:

1. завершен переход на обучение по новым образовательным стандартам в начальной школе, осуществлен переход на обучение по федеральным стандартам в основной школе и дошкольном образовании;
2. в двух школах реализуется новая программа по физической культуре на основе игры «регби»;
3. в четырех школах апробируется программа «настольный теннис»;
4. в двух школах апробируется внедрение Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса;
5. в 4 классе ведется комплексный курс «Основы религиозных культур и светской этики».

По сравнению с предыдущим учебным годом улучшились результаты итоговой аттестации, три выпускника окончили школу с золотой медалью.

Образовательные школы получили заявленное учебное оборудование, учебно-наглядные пособия. На подготовку образовательных школ к новому учебному году из местного бюджета было выделено 1,1 млн. руб. (устранение предписаний надзорных органов).

В отчетном году прошло немало спортивных соревнований в районе, как муниципального, так и регионального уровня.

На рисунке 2.4 представлены изменения доли населения Большемуртинского района, занимающегося спортом и физической культурой.

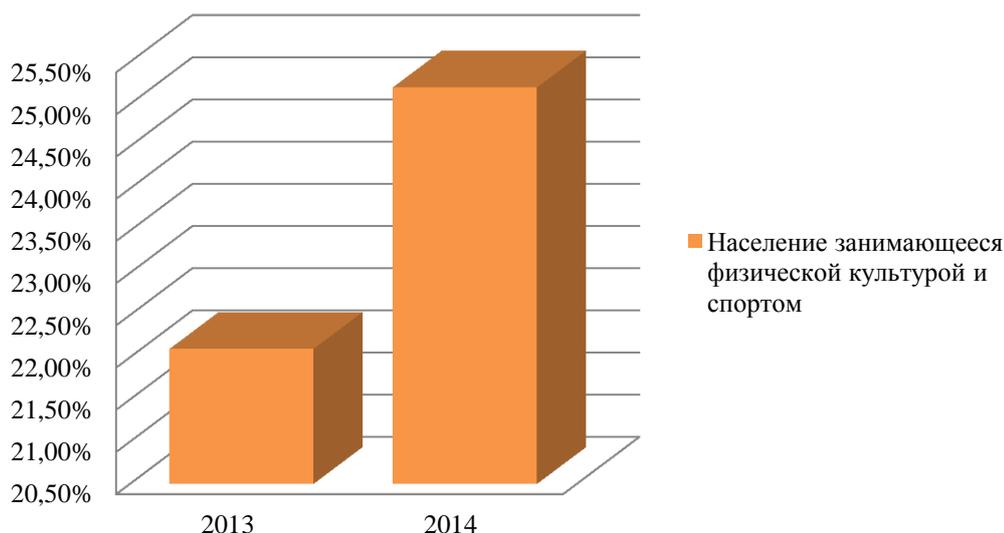


Рисунок 2.4 – Доля населения Большемуртинского района, занимающегося спортом и физической культурой

Так, анализ рисунка 2.4 показал, что благодаря программным мероприятиям удалось достигнуть увеличения основного показателя – удельного веса населения занимающегося физической культурой и спортом с 22,1%. до 25,2% или 4681 чел.

По результатам конкурсных мероприятий Министерства спорта Красноярского края району выделена субсидия на модернизацию и укрепление материально-технической базы муниципальных образовательных организаций, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта – устройство футбольного поля в поселке Большая Мурта- в сумме 3000,0 тыс. рублей.

Отчетный 2014 год был насыщен объемной практической работой по многим направлениям. Подводя итоги деятельности и работы районного Совета депутатов Большемуртинского района, необходимо отметить, что 2014 год – был эффективен для района, принес много положительных тенденций в развитии района.

Не смотря на то, что органы самоуправления во главе с главой района исполняют свои обязанности, согласнодействующему

законодательству РФ, региональными и муниципальными правовыми актами и была направлена на эффективное исполнение возложенных функций и полномочий. Наметился ряд проблем с эффективностью в районе, на ликвидацию которых и должна быть в первую очередь направлена деятельность:

1. в социально-экономическом развитии:
  - а) проблема низкой рождаемости и высокой смертности населения,
  - б) сокращение безработного слоя населения,
  - в) сокращение оттока граждан,
  - г) увеличение фонда заработной платы,
  - д) улучшение социальной защиты слоев населения.
2. Повышение уровня рентабельности сельского хозяйства:
  - а) увеличение производства молока,
  - б) злаковых культур,
  - в) мясной продукции.
3. Поддержка и развитие малого и среднего бизнеса.
4. Совершенствование потребительского рынка.
5. В сфере жилищно-коммунального хозяйства:
  - а) обеспечение удобных и безопасных условий проживания граждан.
  - б) обеспечение надежной эксплуатации инженерных коммуникаций и предоставление качественных коммунальных услуг,
  - в) увеличение строящегося жилья и ремонт или замена ветхих домов;
  - г) увеличению доходов районного бюджета от деятельности по управлению муниципальным имуществом и земельными ресурсами.
6. В отрасли здравоохранения:

- а) осуществление мероприятий по улучшению здоровья населения,
- б) снижению заболеваемости,
- в) формированию здорового образа жизни,
- г) улучшению качества и доступности медицинской помощи.

7. Совершенствование системы образования:

- а) обеспечение мест в ДОУ,
- б) организация консультационных пунктов при ДОУ для улучшения адаптации учащихся начального звена,
- в) доступность дополнительного образования,
- г) организация и проведение мероприятий оздоровления учащихся.

8. В молодежной политике:

- а) создание условий и возможностей для успешной социализации и эффективной самореализации молодёжи и для развития её потенциала,
- б) трудовая занятость подростков в летний период,
- в) социальные программы для поддержки молодых семей.

9. Совершенствование культурно-досуговых учреждений:

- а) капитальный ремонт.
- б) оснащение библиотечного фонда,
- в) развитие и поддержание краеведческого музея.

Если все эти проблемы в период совершенствования системы муниципального управления постепенно будут ликвидировать, то смело можно будет утверждать, что она эффективна.

### 3. Оценка эффективности деятельности муниципальных служащих администрации муниципального образования Большемуртинского района

#### 3.1 Система критериев оценки эффективности деятельности муниципальных служащих. Организация системы аттестации

В Большемуртинском регионе принято Положение о показателях оценки эффективности и действенности деяний муниципалитета для начисления некоторых выплат премий и последовательности их использования.

Рассмотрим основные характеристики концепции, заложенные в этом документе.

Регламент определяет параметры оценивания результативности работы городских служащих самоуправления, последовательность их употребления при начислении оплат, которые составляют оклады муниципальных служащих:

- выплаты за исполнение задач особенной значимости;
- премии согласно результатам деятельности по истечению года;
- ежемесячные платежи за сложности, интенсивности и высокие достижения в работе;
- ежемесячное пособие к основной заработной плате за специальные условия службы.

Положение определяет качественные, количественные и временные критерии:

- количественное - достижение результатов муниципальных должностных лиц;
- качество - эффективность, на основании наличия или отсутствия нарушений законов, правил трудового распорядка и других нарушений или ошибок при осуществлении должностных обязанностей;

– не - соблюдение различных условий муниципальных правовых актов, законов и иных документов.

Для применения критерия создана система индикаторов и показателей.

Показатель эффективности показывает содержание соответствующего критерия.

Показатель эффективности связывает показатели эффективности с определенной выплатой заработной платы и ее размера.

Критерии эффективности для целей расчета пособия определяется:

– качественными показателями критериев являются: присутствие претензий людей либо учреждений, в следствии нарушения их прав и интересов, принимая во внимание, на которые подтвердили свою надежность и достоверность; дисциплинарные санкции; нарушение правил работы, нарушений, выявленных прокуратурой района по итогам проверок, доказательств виновных действий директора и тому подобное;

– временный критерий характеризуется: наличие просроченных жителей и учреждений, присутствие просроченных согласований планов городских законных действий, присутствие городских договоров несоблюдение сроков выполнения бумаг в определенные сроки ,а так же количестве проектов деятельности.

Критерии кроме того оцениваются согласно ежемесячным валютным стимулам и формируются с целью любой категории должностей городской сферы, таким образом равно как любая категория должностей содержит личную степень ответственности.

Критерии для целей расчета уровня стимулирования за исполнение важнейших и сложных задач являются:

– аспекты - присутствие финансового результата в осуществлении значимых и непростых проблем, присутствие присутствии позитивного итога;

– временной аспект - осуществление особенно значимых и непростых

проблем в собственное период.

Критерии эффективности для целей расчета этого пособия определяется:

- по качеству - реальная экономия бюджета, выраженная в рублях;
- дополнительный бюджет дохода, в рублях;
- по критериям время - время работы.

Документ предоставляется руководителю местного самоуправления с целью принятия постановления о выплате премии, сведениям важным документом считается доклад о итогах исполнения особенно значимых и непростых проблем. В том числе в администрации данные критерии установлены для всех других видов пособий, включенных в оклады муниципальных служащих.

Реализация принятого Положения о критериях была осуществлена в апреле 2015 года. В протяжении 1-го месяца все вопросы были разработаны организационным отделом, муниципальной службы и персонала.

Основными коэффициентами критерия привознаграждения муниципальных работников за сложность, интенсивность и высокие достижения в работе стали следующие показатели (таблица 3.1)

Таблица 3.1 - Планируемая система вознаграждения муниципальных служащих за сложность, интенсивность и высокие достижения в работе

Уровень выполнения/готовность сложного задания за месяц, %	Дополнительная оплата к окладу
1	2
80 до85	По 1,0% за всякий последующий процент выполненный свыше установленной планки 80
свыше 85 и до 90	По 1,5% за всякий последующий процент выполнения свыше установленной планки 85
свыше 90 и до 95	По 2,0% за всякий последующий процент выполнения свыше установленной планки 90
свыше 95 и до 100 и более	По 2,5% за всякий последующий процент выполнения свыше установленной планки 95

Для того, чтобы оценить их эффективность необходимо длительное применение критериев. На сегодняшний день это трудно, потому что, с момента введения прошло немного времени. Актуальные вопросы по реализации Положения до сих пор возникают. В будущем, время покажет, какие проблемы возникают при использовании этой системы, с какими трудностями столкнулись, что еще нужно, или какие можно внести изменения и усовершенствовать. Для оценивания работы сотрудников в администрации применяется система аттестации муниципальных работников и квалификационного экзамена для присвоения категории. Развитие системы оценивания осуществляет Департамент организационной работы, муниципальной службы и персонала, который функционирует на основе положений о Департаменте организационной работы, муниципальной службы и кадров администрации Большемуртинского района в Красноярском крае.

В Администрации района предусмотрено Положение об аттестации служащих. Автором является ведущий специалист управления Администрации района. Данное Положение разрабатывалось на основе Положения Администрации Красноярского края и адаптировалась непосредственно под район. Его можно оценивать как новый этап оценки, где вместо массовых самих компаний, которые, как правило, формальные, проводятся проверки на профпригодность конкретного сотрудника в соответствии с должностью. Теперь потребность аттестации очевидна - это может помочь непосредственно установить ценность любого сотрудника для конкретной отрасли и предприятия.

Аттестация предназначена не только для решения конкретных проблем (улучшение кадрового управления и размещения персонала, создание резервного фонда, выявление потребностей в обучении и управлении карьерой сотрудников), но и дает возможность проводить подготовку и тестирование новых моделей стимулирования.

Аттестация сотрудников, в зависимости от причины, бывает очередной, после испытательного срока, при продвижении по службе, при переводе на другую должность.

Очередная аттестация ежегодна и обязательно проводится для всех сотрудников. Основа оценки - описание проделанной работы и результаты по основным направлениям работы.

Переаттестация предполагает получение документированного заключения по результатам прошлой аттестации и обоснованных рекомендаций для дальнейшей работы сотрудника.

Аттестация для продвижения по карьерной лестнице направлена на соблюдение требований предложенных новой должностью и новыми обязанностями, она определяет потенциал работника и уровня его подготовки к процессу на более высокие позиции, то есть, другими словами это оценка эффективности исполнения обязанностей сотрудников.

Аналогичные комбинация применимы в случае оценивания сотрудника при его переводе в иной отдел, если существенно изменились функции и задачи.

Аттестация проводится Комиссией в присутствии главы местного самоуправления.

Состоящая из председателя, его заместителя, секретаря и иных представителей комиссии.

График аттестации и список сотрудников, подвергающихся аттестации, подготавливаются председателем Комиссии вместе с Отделом кадров и согласовываются с Главой районной администрации.

Одобренный график предстоящей аттестации сообщается каждому аттестуемому, в течение месяца до аттестации.

Согласно Закону, аттестации не подвергаются следующие государственные и муниципальные сотрудники:

– занимающие государственный или муниципальный пост соответствующей группы меньше года;

- достигнут предельный возраст, установленный для замены государственного или муниципального положения;
- беременные женщины;
- в отпуске по уходу за ребенком.

Переаттестация данных категорий сотрудников должна быть проведена по истечению года выхода.

Аттестация выполняется в присутствии работника.

Представленные документы рассматриваются комиссией, заслушивается доклад оцениваемого работника и при необходимости его руководителя о функционировании аттестуемого. В случае не согласия с результатом аттестации сотрудника комиссия может перенести его аттестацию на последующее заседание.

Оценка основывается на функциональные обязанности занимаемой должности, его действий в рабочих задачах, их сложности ее эффективности. Помимо этого придают значение профессиональности служащего, его опыта, рост и переподготовка, а также - организаторские способности.

Заседание комиссии считаются действительными, если присутствовало двух трети ее членов.

Заключение о профпригодности сотрудника принимаются без него голосованием основной массой членов находящихся на заседании комиссии. В случае равенства голосов его признают профпригодным согласно занимаемой должности.

Согласно результатам аттестации комиссия представляет одну из последующих оценок:

1. Соответствует требованиям соответствующей должности.
2. Соответствует требованиям соответствующей должности в случае усовершенствования деятельности и исполнения советов комиссии с прохождением переаттестации по истечению определенного периода.
3. Не соответствует требованиям соответствующей должности.

Постановления оформляются протоколами, в которых расписываются присутствующие на заседании члены аттестационной комиссии.

Помимо этого решения Комиссия при аттестации может вынести последующие рекомендации главе района:

- о поощрении отдельных работников за достижения;
- изменение уровня заработной платы;
- об установлении, изменения либо отмены надбавок к окладной части;
- включение резерва для выдвижения;
- понижение в должности или увольнение;
- профессионального развития отдельных сотрудников;
- по улучшению функциональных обязанностей аттестованных сотрудников и результатами их деятельности.

При выдаче рекомендации указывает предпосылки, согласно которым они сформировали собственное заключение.

Результаты оценки сообщаются руководителю в течение 5- 7 дней после состоявшегося заседания.

### 3.2 Мероприятия по повышению эффективности деятельности администрации Большемуртинского района Красноярского края

В следствии проделанного на базе муниципального Управления образования Большемуртинского района Красноярского края изучения мы обнаружили, то что на результативность управления исследуемой компании большое влияние равно как наружные таким образом и внутренние условия. Воздействие наружных условий способно спровоцировать собою равно как позитивные, таким образом и негативные результаты. Отличительная черта наружных условий состоит в этом, то что они почти никак не управляемы человеком, но их возможно в этой либо другой степени

предвидеть либо предсказать. Исследование внутренних условий производительности управления в основании выборочного опроса работников Управления муниципалитета, выявило, то что в большей степени работники ими довольны. Но определенные трудности организации, сопряженные с внутренними условиями, призывают к конкретной корректировке.

Таким способом, в рамках увеличения производительности районного управления в настоящий период следует реализовывать деятельность в последующих направленностях:

- в отношениях подвластных и управляющего;
- в сфере общественной мотивации труда;
- в сфере оценивания работы служащих в рамках аттестации:
- бальная анализ в процессе аттестации;
- оценка сотрудников согласно установленным задачам и целям.

Предлагаемые мероприятия оформим в таблицу 3.2.

Система мотивации сотрудников складывается из множества факторов. Кроме привычных материальных поощрений есть ещё масса разных способов показать работнику его значимость и ценность. Улучшить взаимоотношения подчиненных и руководителя возможно с помощью нематериального стимулирования:

- Устная благодарность.
- Звание «лучший работник месяца».
- Повышение по карьерной лестнице.
- Приоритет при планировании графиков рабочего времени и времени отдыха сотрудников
- Доска объявлений с перечнями тех, кто постоянно выполняет поставленные цели
- Помещение фотографии в корпоративной газете или информационном.

– Помещение различных записей о достижениях работника в его личный файл

Таблица 3.2 – Мероприятия по повышению эффективности деятельности администрации Большемуртинского района Красноярского края

Рекомендация	Описание мероприятия	Ожидаемый эффект
1	2	3
Бальная оценка при аттестации	Ведение бальной системы оценки при аттестации по 4х бальной шкале, оценка проводится экспертами, учитывается значимость баллов	Позволит проводить анализ изменения профессиональных качеств служащих в динамике, что также повысит уровень производительности труда
Улучшить взаимоотношения подчиненных и руководителя	Награждение памятными письмами и печать фотографии с достижениями в местных газетах, позволит повысить эффективность действий сотрудников	Нематериальное поощрение служащих их руководителем: внимательное отношение к профессиональным качествам служащих позволит повысить производительность труда
Поднять качество социальной мотивации труда	Мотивация персонала с помощью социальных программ: "улучшение жилищных условий", подъемные и жилищные условия для молодых специалистов, санаторно-курортное лечение	Анализ применяемых социальных программ в администрации и улучшение качества их предоставления, позволяет повысить производительность сотрудников
Оценка служащих по целям и поставленным задачам	Он базируется на постановке целей, какие обязаны быть достигнуты за конкретный период. Их установка, составление плана деятельности и подытоживание результатов исполняются в процессе общих дискуссий управляющих, служащих и их подчиненных	Позволит оценивать профессиональные качества служащих в экстремальных ситуациях и способность качественно выполнять поставленные задачи и достигать поставленных целей.

В части взаимоотношений подчиненных и руководителя, а кроме того общественной мотивировки работы следует остановиться на нематериальных стимулах служащих.

Социальная мотивация включает в себя:

- финансовые мероприятия,
- организационно-управленческие условия
- социально-психологические стимулы.

Экономические мероприятия предполагают денежное поощрение сотрудников, за соответствующее выполнение обязательств, за высокий результат.

Методы координационно-управленческого влияния основываются в некоторых условиях:

- власти, существующих безграничных возможностей административно управляющего звена;
- необходимости повиновения определенному распорядку, статуту;
- осознаваемые сотрудником обещания придерживаться субординацию;
- вероятность насилия к осуществлению работы согласно должностной инструкции.

Социально-психическая мотивирование базируется в влиянии в эмоционально-волевою область нервной деятельности головного мозга человека. Предполагает способы воздействия в сотрудника, направленные в его культовые взгляды, нравственные условия, высоконравственные ценности.

Также, в части рекомендаций при проведении оценки служащих предлагаем ввести бальную систему оценку при аттестации и оценку персонала по целям и задачам. Это позволит не только в настоящее время оценка производится на основании профессионального мнения аттестационной комиссии без четкой градации. Так внедрение бальной системы при аттестации позволит оценивать профессиональные достижения аттестуемых служащих.

Каждый выявленный признак может иметь четыре уровня проявления, оцениваться представителями комиссии в отметках:

- низкий — 1;
- средний — 2;
- выше среднего — 3;

- высокий — 4.

Анализ согласно любому с выделенных свойств необходимо устанавливать каждым экспертом и заносить в регистрационную форму, на примере приведенной формы в виде таблице 3.3.

Таблица 3.3 - Регистрационная модель балльных оценок свойств, характеризующих деловитость персонала

Признаки деловых качеств	Удельная значимость признака ( $x_i$ )	Балльная оценка признаков с учетом их удельной значимости ( $a_{ij} \cdot x_i$ )
1	2	3
1. Компетенция	0,33	0,33 0,66 0,99 1,32
2. Умение изучать новые вопросы и применять новейшие методы	0,08	0,08 0,16 0,24 0,32
3. Умение работать	0,08	0,08 0,16 0,24 0,32
4. Независимость и инициатива	0,14	0,14 0,28 0,42 0,56
5. Умение конкретно организовать и составлять план собственной деятельности	0,07	0,07 0,14 0,21 0,28
6. Понимание ответственности за исполняемую работу	0,25	0,25 0,50 0,75 1,00
7. Умение сохранять контакты с иными сотрудниками	0,05	0,05 0,10 0,15 0,20
ИТОГО	1,00	

В основе этих методов получение средних оценок способно вырабатываться равно как в периода выставления баллов, таким образом и уже после расчета балла совокупности деловитых свойств. В районной Администрации в первоначальном случае следует полагаться на усредненное значение оценки согласно любому показателю, в 2-ой — усредненное значение оценки всех деловитых качеств. Оценка всех деловитых критериев выполняется посредством суммирования оценок критериев, умноженную на удельную важность, и способен выражаться по следующей формуле (3.1):

$$L_i = S a_{ij} \cdot x_{in} \quad (3.1)$$

где  $i$  — порядковый номер каждого показателя деловитых критериев;  
 $n$  — количество признаков;  
 $a_{ij}$  —  $j$ -й степень  $i$ -го показателя у аттестуемого сотрудника (в баллах);  
 $x_i$  — удельная важность  $i$ -го показателя в единой оценке деловитых качеств.

В деятельности Администрации в случае оценивания сотрудников предполагается кроме того применять индивидуальные исследования.

В данном случае следует выделить, то что известные внешние методы оценивания малоприменимы в власти, так как никак не предусматривают характерные черты управления кадрами в ней.

В данном взаимоотношении целесообразно использовать способ оценки деятельности сотрудников администрации района посредством деятельности по целям. Этот способ считается довольно многообещающим. Он базируется на постановке целей, какие обязаны быть достигнуты за конкретный период.

В большей степени данный способ используется с целью оценки деятельности сотрудников и управляющих различного ранга.

Применение управления согласно целям при оценивании деятельности целесообразно так, как дает возможность равнозначно осознать их оцениваемым и оценивающим, а так же аспекты и эталоны, в согласовании с какими расценивается их деятельность, и в основе тех или иных характеристик станет формироваться приобретенное развитие.

Основными составляющими управления согласно целям считаются:

- постановление цели;
- составление плана деятельности;
- нынешний надзор;
- анализ достигнутых итогов;
- подведение результатов.

Основная сущность сведений этих компонентов показана в таблице 3.4.

Таблица 3.4 - Основные элементы управления по целям

Главные составляющие	Описание
1	2
Целеполагание	формулирование долговременных стратегических целей
Постановка определенных задач	формулирование долговременных стратегических задач
Формулирование целей каждого отдела	формулирование долговременных стратегических целей
Формулирование задач всякого сотрудника	формулирование долговременных стратегических задач
Планирование деятельности	Установление главных ступеней исполнения работы
Разработка проекта определенных событий согласно которым осуществляются установленные цели	выявление и планирование главных моментов
Определение надобности в обучении	выявление потребности в развитии персонала
Ресурсное снабжение	установление потребности в потоках ресурсов
Текущая проверка	разработка и введение операций контроля
Разработка элементов корректировки ненужных отклонений в деятельности	разработка и введение операций корректировки при возникновении погрешностей
Установление способов полярной связи	разработка и введение методов обратной связи
Оценивание достигнутых итогов и подытоживание	Установление системы подведения результатов при окончании работы
Оценивание единой результативности	Установление системы подведения результатов при окончании работы всеми
Раскрытие условий, которые затрудняют осуществление деятельности	разработка и введение операций контроля проблемных условий для функционирования
Стимулирование за своевременные достижения	Установление системы подведения результатов при окончании работы

Основным в ходе управления согласно целеполаганию считается в таком случае, то что их установка, составление плана деятельность и подытоживание результатов исполняются в процессе общих дискуссий управляющих, служащих и их подчиненных.

Использование способа управления согласно поставленным целям как оценивающей операции даст возможность увеличить степень стимулирования и индивидуальной ответственности исполнителей.

Способ оценивания сотрудников посредством руководства согласно целеполаганию содержит несколько обстоятельств:

1. Они обязаны быть реальными, в таком случае имеются все шансы, что они будут реализованы расцениваемым исполнителем.

2. Обязаны вводиться в рамках ответственности и контролирования этого сотрудника, кому они были определены.

3. Сотрудник обязан замечать, то что результат установленных целей сопряжен с его служебным повышением.

4. Обязаны закрепляться в письменном варианте понятным, ясным и точным стилем.

5. Исполняющие обязаны стремительно принимать участие равно как в ходе установления целей, таким образом и в планировании работы. Нужна большая степень партнерства со стороны подчиненных.

6. Поставленные цели и проект планируемой работы обязаны быть базой с целью постоянного подведения результатов деятельности. Данные постоянные целевые встречи предоставляют возможность начальнику и рабочему обговорить достигнутое развитие и подкорректировать их, в случае если есть потребность.

В случае оценивания претендентов следует осуществлять детальное исследование их индивидуальных и деловых критериев, требуемых с целью эффективной деятельности в определенной должности. Оценку обязана осуществлять аттестационная комиссия.

Основная задача заключается в этом, для того чтобы в моментах, стандартных с целью исполняемой работы, отследить кандидата и обнаружить присутствие либо недостаток у него требуемых с целью эффективной деятельности качеств, предоставить представление его отличительных черт и выразить проблемы в последующей подготовке.

Кроме данного следует формирование координационной системы введения новейшей концепции оценивания, а непосредственно:

1. Выделявание концепции оценивания деятельность сотрудников в алгоритм управления сотрудниками. Данная концепция обязана непосредственно взаимосвязана с имеющимся опытным путем управления рабочими, помогать имеющимися действиями и координационной культурой. Осуществление оценивания обязано вводить собственный результат в успешную службу иных проектов: преподавания и повышение категорийности, условий отбора и расстановки сотрудников, стимулирование персонала и прочее.

2. Следует интенсивное привлечение управляющего состава в концепцию оценивания деятельности сотрудников. Индивидуальное содействие управляющих в конструировании и разработку концепции оценивания увеличивает их сопричастность, задействованность целям и задачам, решаемым в процессе оценивания деятельность сотрудников, и собственный интерес в удачном введении и работы концепции.

3. Предприятие преподавания сотрудникам, участвующих в внедрении и проведении оценивания деятельность подчиненных.

4. В периоде введения концепции оценивания деятельность сотрудников следует кроме того предвидеть введение Автоматизированной системы управления персоналом (АСУП), что сочетает в общий доступ к компьютерной оценке деятельность подчиненных, кадровое делопроизводство, сведения на управляющий штат, запас сотрудников на выдвижение, подготовка сотрудников, вознаграждения, формирование пенсионных дел, социальное страхование и др.

### 3.3 Расчет эффективности внедрения мероприятий

Таким образом, предложенные мероприятия в первую очередь будут способствовать:

1. Распознавание отличительных черт управления. В действительности, то что управление изменяется. И в таком случае, то что работники полагали о начальстве полгода обратно, очевидно никак не отвечает этому, то что совершается в настоящее время.

2. Демонстрация деятельности в напряженных условиях. Работники демонстрируют итоги своей деятельности комиссии. Положительный момент будет тогда, когда презентационные способности работников станут явны в отсутствии добавочных операций.

3. Приобретение высококачественной обратной взаимосвязи.

Выдвинутые нами операции оценивания деятельности сотрудников несколько возможными преимуществами равно как для администрации района, таким образом и самим аттестуемым сотрудникам, то что отображено в таблице 3.5.

Таблица 3.5 - Потенциальные выгоды от применения предлагаемых мероприятий

Выгоды для Администрации Большемуртинского района	Выгоды для служащих
1	2
<p>1. Наличие данных, в какой степени результативно применяются людские ресурсы в администрации и на сколько качественны ресурсы</p> <p>2. Дозволит более точно определить аспекты оценивания итогов и детализировать эти условия, какие Руководство предъявляет к сотрудникам</p> <p>3. Покажет эти проблемы и трудности, какие препятствуют предназначающимся в достижении необходимых показателей.</p>	<p>1. Признание достижений предназначающихся со стороны управления станет заинтересовывать их стремление усиленно и результативно трудиться в интересах муниципального образования</p> <p>2. Сотрудник приобретет весьма значительную с целью себе обратную связь, что даст возможность ему вовремя привнести требуемые коррективы в собственную деятельность, в подход к делу.</p>

Продолжение таблицы 3.5

<p>4. Даст возможность обозначить главные тенденции преподавания, увеличения квалификации и формирования служащих</p>	<p>3. Сотрудник приобретет возможность более точно определить себе цель этих условий, какие предъявляются к его труду</p>
<p>5. Позволит увеличить эффективность работы и качество посредством увеличение степени стимулирования и ответственности сотрудников</p>	<p>4. Позволит работникам правильнее осознать цели и проблемы, встающие пред ними, делая возможность освоение данных согласно информационному потоку вертикали вверх вниз</p>
<p>6. Позволит создать либо более точно определить структура профессионального резерва</p>	<p>5. Повышает степень пристрастия сотрудников к собственному труду и его целям</p>

Следует не забывать, то что если в процессе выполнения оценивания деятельности сотрудников, будут допущены ошибки, тогда эта система оценивания не предоставит прогнозируемых итогов. И соответственно для выяснения необходимой степени воздействия выдвинутой концепции на показания эффективности муниципального управления и функционирования персонала потребуе разрешение последующих проблем:

1. Нужно дать оценку произошедшим изменениям продуктивности деятельности сотрудников, и в случае если выявится, то что произошло увеличение показателя из-за воздействия исследования и введения новейшей концепции оценивания работников, в таком случае возникает потребность совершить надлежащие заключения.

2. Предполагая, то что единичные способы оценивания сотрудников, с целью облегчения процесса, являются заменяемыми друг другом, следует в вычисляемой формуле верно дать оценку тому, каким образом отображается в расходах создание новейшей концепции оценивания сотрудников.

Решение первой проблемы принимается с установлением характеристик эффективности работы работников администрации.

Вторая основывается всведений, приобретенных в ходе выполнения предыдущей проблемы данных, и кроме того на расходах на сотрудников. В

подобную валютную оценку потерь, напрямую взаимосвязанных с работой сотрудников, обязаны выступать как средства, напрямую израсходованные на заработную плату работы, так и премирования, проценты, социальная поддержка, начисления, материальные взыскания, а кроме того допустимая система оценивания нематериальных конфигураций стимулирования согласно итогу оценивания сотрудника.

Согласно этому, критериальная модель результативности модели оценивания сотрудников способен будет выстроена с помощью следующей зависимости (3.2):

$$Y = X_1 \cdot X_2 \cdot X_3 \cdot X_4 \quad (3.2)$$

где  $Y$  — зависимая переменная — всеобщая сумма затрат на весь штат ОМК,

$X_1$  — показатель повышения расходов в соответствии с предполагаемыми затратами на совершенствование системы оценивания сотрудников.

$X_2$  — усредненные масштабы фонда заработной платы, приходящиеся на сотрудника;

$X_3$  — трудоемкость оказываемых услуг рабочими;

$X_4$  — общий размер выручки (чистой) от торговли в базисный промежуток времени.

Рассмотрим способности фактического использования этой модели в процессе рассмотрения производительности концепции оценивания работы сотрудников.

Необходимые значения для произведения вычислений представлены в таблице 3.6.

Таблица 3.6 - Данные для анализа эффективности системы оценки работы служащих в Администрации Большемуртинского района

Номер строки	Показатель	Уровень показателя	
		2015	Прогноз 2016
1	Выручка (нетто) от продаж, тыс. руб.	19946	21174,9
2	Численность служащих, чел.	82	84
3	Средняя трудоемкость единицы продукции, чел./тыс. руб. (стр. 2 : стр. 1)	0,004	0,003
4	Годовой фонд оплаты труда, тыс. руб.	14760	15950
5	Среднегодовая оплата труда 1 работника, тыс. руб.	180	189,9
6	Начисление премиальных, %	14%	16%

Используя данные из таблицы 3.6 исходные данные, на основе формулы 3.2. имеем на 01.01.2015 г.:

$$Y = 1,14 \cdot 180 \cdot 0,004 \cdot 19946 = 16371,68 \text{ тыс. руб.}$$

Уже после исследования и введения исследуемой модели оценивания ожидаемые расходы в 01.01.2016 г. составят:

$$Y = 1,16 \cdot 189,9 \cdot 0,003 \cdot 21174,9 = 13993,47 \text{ тыс. руб.}$$

Согласно воздействиям изменения абсолютно всех введенных в начальную форма вычисления эффективности системы оценивания сотрудников, критериев, единый размер косвенных затрат на штат снизился на:

$$\Delta Y = 16371,68 - 13993,47 = 2378,21 \text{ тыс. руб.}$$

Всеобщее понижение обусловлено последующим способом разделено на уровни, определяющие воздействие изменений единичных параметров:

1. Воздействие перемены коэффициента премиальных сотрудникам привело к увеличению совместной суммы затрат на деятельность на:

$$(1,16 - 1,14) \cdot 180 \cdot 0,004 \cdot 19946 = 287,22 \text{ тыс. руб.}$$

2. Воздействие повышения средней годовой заработной платы на каждого сотрудника привело к увеличению совместной суммы затрат на деятельность:

$$1,14 \cdot (189,9 - 180) \cdot 0,004 \cdot 19946 = 900,44 \text{ тыс. руб.}$$

3. Воздействие повышения результативности труда в процессе усовершенствования системы оценивания сотрудников повергло к уменьшению издержек:

$$1,14 \cdot 180 \cdot (0,003 - 0,004) \cdot 19946 = -4574,55 \text{ тыс. руб.}$$

4. Воздействие повышения выручки (чистой) от торговли подтолкнуло к увеличению издержек, объединенных с деятельностью сотрудников, в общем размере:

$$1,14 \cdot 180 \cdot 0,004 \cdot (21174,9 - 19946) = 1008,68 \text{ тыс. руб.}$$

Общий результат критериев оценивания совпадает с единым изменением эффективного фактора — понижением итоговой суммы расходов на сотрудников:

$$\text{Иперс} = -2378,21 \text{ тыс. рублей}$$

При данном результате увеличения продуктивности работы сотрудников, выявленный в повышении прибыли (чистый) с торговли, составит:

$$21174,9 - 29946 = 1228,9 \text{ тыс. руб.}$$

Таким образом, чистый результат воздействия концепции оценивания сотрудников на увеличение продуктивности работы персонала муниципальной администрации равен:

$$\text{Э} = 1228,9 + 2378,21 = 3607,11 \text{ тыс. руб.}$$

Проведенные вычисления демонстрируют, то что порекомендованная концепция оценивания сотрудников, нацеленная на увеличение продуктивности работы, считается результативной, таким образом как вычисленный результат этого увеличения составит 3607,11 тыс. руб.

Социальная эффективность выражается в степени удовлетворения населения от муниципального управления, повышение реальных доходов населения, уменьшение дифференциации доходов между различными социальными группами, повышение уровня занятости трудоспособного населения и др.

В ходе проделанного нами исследования было предложено введение следующих мероприятий по повышению эффективности управления:

- улучшение взаимоотношения с помощью нематериального поощрения;
- социальная мотивация труда;
- бальная оценка при аттестации;
- оценка служащих по целям и поставленным задачам.

Предложенные нами мероприятия в области совершенствования управления не всегда однозначно приводят к повышению его эффективности. Поэтому введенная бальная оценка при аттестации позволит проводить анализ изменения профессиональных качеств служащих в динамике, что также повысит уровень производительности труда в Администрации. А оценка служащих по целям и поставленным задачам способствует оценивать профессиональные качества служащих в экстремальных ситуациях и их способность качественно выполнять поставленные задачи и достигать поставленных целей. что облегчает управленческий аппарат при поощрении и стимулировании сотрудников при своевременности и качественности выполнении поставленных задач.

Качество социально-психологического климата в коллективе определяет отношение руководителя к обществу в целом, к своей организации и к каждому человеку отдельно. В этом случае нематериальное и материальное поощрение в виде благодарственных писем, статей в местных газетах будут улучшать деятельность сотрудников, соответственно и будут улучшаться их последствия на уровень удовлетворения деятельностью местного населения и в целом степень довольства управления все администрацией в целом.

Количество жителей Большемуртинского региона на 01.01.2015.г. составляет 18316 человек. В районном центре живет 7815 человек (43%), в прилегающих поселках 10501 человек ( 57%).

Актуальным в минувшие года получил вопрос невысокой рождаемости и значительной смертности жителей. В протяжении 2014 года в местности появилось 212 новорожденных, скончалось 344 лица. Основным фактором депопуляции считается непосредственное сокращение жителей, за счет естественной убыли, и негативный остаток передвижения. В целом в течение 2014 года жителей региона снизилось на 171 гражданин.

Средняя численность рабочих в организациях в 2014 году по данным Росстата составляет 3505 человек, что выше предшествующего промежутка времени на 292 человек. Повышение показателя, связывают с осуществлением большой инвестиционной программы по сооружению свинокомплекса в данной местности.

Согласно статистике на 01.01.2015 года количество официально оформленных нетрудоустроенных составило 138 человек, что в сравнении с предшествующим периодом составило 96,5% (снижение на 5 человек). Из них: 54,3% (75 человек.) нетрудоустроенные в сельской местности; 53,6% - женщины (74 человек.). Уровень зарегистрированной безработицы в 2014 году составил 1,3% (1,5% в 2013 году).

Актив заработной платы сотрудников в 2014 г. составлял 1,041 миллиардов.руб. (увеличение в сравнении с 2013 г. 19,6%). Средняя заработная оплата в больших и средних компаниях и государственных учреждений составила 24751,8 руб., на 9,6% выше в сравнении с 2013 г.. Действительная заработная оплата кроме того увеличилась на 4,5%. Соответствие фактической заработной платы к прожиточному минимуму трудоспособных жителей в 2015 г.составляет 2,34.

Деятельность власти района в жилищно-коммунальном хозяйстве в 2015 году была направлена на выполнение следующих задач:

1. снабжение благоприятными и безвредными условиями проживания жителей;
2. обеспечение надежной эксплуатации инженерных коммуникаций и предоставление высококачественных коммунальных услуг.

Выделено земельных участков в собственность многодетным семьям: поданно заявлений – 243, количество удовлетворенных заявлений – 127, отклоненных - 106, из которых: 81 – находятся на этапе межевания; 25 в этапе отвода, из которых – 9 (не назначены), 16 (подготовлены схемы, этап согласования), отозвано– 10.

Управлением социальной защиты населения производится выплата более 50 разнообразных видов пособий, возмещений общественных выплат.

Количество жителей, которые обращались к социальной поддержке в 2015 году составило 10,7 тысяч человек или 57,8 % от всего количества населения. В 2015 году выделена материальная поддержка 375 претендентам, в соответствии с приложенным заявлением, на общую сумму 979,1 тысяч рублей, из которых 210 оказались в сложной жизненной ситуации, 82 жителям преклонного возраста оказана поддержка в реконструкции жилья, 49 получили денежные средства на реконструкцию печи и электропроводки, 34 пенсионерам, инвалидам 1 и 2 группы, семьям с детьми инвалидами.

Одному ветерану боевых действий и 3 вдовам участников войны в 2015 году улучшили жилищные условия. Таким образом в соответствии с федеральным законом улучшили жилищные условия 142 людям..

В 2015 году на в формирование индивидуального вспомогательного хозяйства согласно проекту выделено 220 тыс. руб., 7 семей помогли в приобретении скота, кормов и аграрной техники стоимостью от 15,0 до 43,0 тыс. рублей.

Оказаны мероприятия общественной помощи на выплаты жилищно-коммунальных услуг льготным категориям людей -6 998 человек.на необходимую сумму 44, 4 млн. руб., приобрели квартирные дотации 642 семьи на общую сумму 4,8 млн. руб.

Главной целью сферы здравоохранения считается осуществление событий согласно улучшению самочувствия жителей региона, уменьшению заболеваемости, смертности, развитию здорового образа жизни, улучшению особенности и доступности врачебной поддержки

Сфера образования считается трудной и разнохарактерной.

В этом направлении деятельность осуществляется 8 муниципальных казенных ДОО, которые в 2015 году посещал 501 ребенок.

С целью эффективного приспособления к поступлению в среднее учебное заведение 140 детей 5-7 лет посещают семнадцать групп временного пребывания в детских садах. Помимо этого в них существуют консультационные пункты для родителей, чьи дети не ходят в сады.

Проведена реконструкция МКДОУ «Большемуртинский детский сад № 2» на общую сумму 2,0 млн. руб. В школах обучается 1780 человек, часть детей ежедневно подвозится и отвозится автобусами в прилегающие сельские местности.

В школах осуществляется деятельность на физической культуре по направлениям: регби в МКОУ СОШ № 1; настольный теннис в МКОУ «Мостовская СОШ», «Межовская СОШ», «Бартатская СОШ», «Верхказанская СОШ»; комплекса ГТО в МКОУ СОШ № 1 и МКОУ «Верхказанская СОШ». Для обучающихся старших классов основаны предпрофильные курсы. Для организации своевременной и качественной подготовки образовательных учреждений в 2015 году из местного бюджета выделено 939,9 тыс. рублей. Произведен ремонт Дома детского творчества, детского сада №2, школы №2, ограждение парка культуры и отдыха на общую сумму 8,5 млн. рублей.

Помимо этого в районе сформирована система отдыха и оздоровления подрастающего поколения: детские оздоровительные лагеря с дневным пребыванием; учебно-тренировочные спортивные сборы, отдых в загородных оздоровительных лагерях, в палаточных туристических лагерях «Юный спасатель», «Витязь», «Школа безопасности». За 2015г было охвачено 1704 ребенка (83 %). Осуществляется реализация условий и возможностей для удачной социализации и результативной самореализации молодёжи и развития её потенциала в таких направлениях как: втягивание в социально-экономическую, общественно-политическую и социокультурную жизнь

района. На сегодня существует: «Арт-парад», «Историческая память», «Моя территория», «Беги за мной, Сибирь», в деятельность которых привлечено более 1500 подростков. Ежегодно с помощью подростков осуществляются работы по благоустройству территорий школ, детских садов, при клубных территориях, оказывается помощь пожилым людям. За текущий период были задействованы 119 детей., из которых 28 детей трудились в краевых отрядах, 91 человек – за счет средств районного бюджета. Реализовано 17 проектов.

Реализуется подпрограмма «Обеспечение жильем молодых семей» в очереди состоит 20 семей, из которых 4 семьи получили субсидию в общей сумме 3,3 млн. руб. Учитывая сказанное ранее, можно сделать вывод, что оценка работы служащих — это процесс определения эффективности деятельности сотрудников в ходе реализации задач организации, позволяющий получить информацию для принятия дальнейших управленческих решений.

Общая сумма затрат составила 570,9 млн. рублей (что составляет 98% от планируемых): 70 % обращено на социальную сферу, на образование - 312,1 млн. рублей, на социальную политику – 58,1 млн. рублей, на культуру – 46,7 млн. рублей, на физкультуру и спорт – 4,9 млн. рублей. На жилищно-коммунальное хозяйство 27,1 млн. рублей, на дорожное хозяйство – 14,9 млн. рублей. В протяжении текущего года характеристики бюджета существенно повышены в 63,6 миллионов.руб., в главном из-за результат привлечения дотаций краевого и федерационного бюджетов, все без исключения кроме того зачислившиеся реализованы в общественно важных события.

Учитывая сказанное ранее, можно сделать вывод, что оценка работы служащих — это процесс определения эффективности деятельности сотрудников в ходе реализации задач организации, позволяющий получить информацию для принятия дальнейших управленческих решений.

## Заключение

Таким образом, необходимо отметить, что цель работы достигнута посредством решения поставленных задач:

1. Изучены показатели, критерии оценки эффективности управления на уровне муниципального образования, а также методы повышения эффективности муниципального управления.

2. Проведен анализ деятельности администрации муниципального образования «Большемуртинского района» Красноярского края.

3. Детально рассмотрена система критериев оценки эффективности деятельности муниципальных служащих и разработан комплекс мероприятий по повышению эффективности деятельности администрации.

4. Оценены и разработаны способы повышения эффективности управления муниципальным учреждением.

В процессе оценивания сотрудников муниципальные образования могут использовать большой спектр методов.

Их выбор для оценки персонала в конкретной организации является уникальной задачей, решить которую может только руководство самой организации, возможно, с помощью профессиональных консультантов. Так же, как и система компенсации, система аттестации должна учитывать и отражать ряд факторов – стратегические цели организации, состояние внешней среды, организационную культуру и структуру, характеристики занятой в ней рабочей силы. В стабильных организациях с устойчивой иерархической структурой, как правило, могут эффективно использоваться традиционные методы оценки; для динамичных организаций, действующих в условиях изменяющейся внешней среды, более подходят нетрадиционные методы. При выборе системы аттестации необходимо обратить особое внимание на ее соответствие другим системам управления персоналом – компенсации, планирования карьеры, профессионального обучения, - чтобы добиться синергетического эффекта и избежать конфликтов и противоречий.

Деловая оценка качества персонала организации – это целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик персонала (способностей, мотиваций и свойств) требованиям должности или рабочего места.

Служащие – это работники, труд которых представляет собой ту или иную разновидность умственного труда. Содержание труда служащих существенно отличается от труда рабочих: ведь труд рабочих – преимущественно физический труд. Другое отличие труда служащих состоит в том, что его результаты трудно поддаются прямому количественному измерению. Причем результаты труда управленческого персонала часто становятся очевидными не сразу, а только по истечении определенного периода времени, иногда достаточно продолжительного.

Следовательно в проведении объективной оценки деятельности муниципальных служащих кроме аттестации должны быть разработаны более эффективные и современные методы оценки эффективности деятельности муниципальных служащих и заинтересованы все, как руководители, так и сотрудники.

Таким образом, в рамках повышения эффективности муниципального управления организацией на сегодняшний день необходимо осуществлять работу в следующих направлениях:

- во взаимоотношениях подчиненных и руководителя;
- в области социальной мотивации труда.
- в области оценки качества труда муниципальных служащих в рамках аттестации:
  - базовая оценка при аттестации;
  - Оценка служащих по целям и поставленным задачам.

Таким образом, предложенные мероприятия в первую очередь будут способствовать:

1. узнаванию стиля управления руководства;

2. демонстрация работы в стрессовой ситуации. Сотрудники презентуют результаты собственной работы комиссии, и это всегда стресс. Это хорошо, так как презентационные навыки сотрудников становятся очевидны без дополнительных процедур;

3. получение качественной обратной связи.

Расчеты эффективности внедрения рекомендаций показали, что предложенная система оценки персонала, направленная на повышение производительности труда, является эффективной, так как рассчитанный чистый эффект данного повышения составит 3607,11 тыс. руб.

Социальная эффективность выражается в степени удовлетворения населения от муниципального управления, повышение реальных доходов населения, уменьшение дифференциации доходов между различными социальными группами, повышение уровня занятости трудоспособного населения и др.

В ходе проделанного нами исследования было предложено введение следующих мероприятий по повышению эффективности управления:

- улучшение взаимоотношения с помощью нематериального поощрения,
- социальная мотивация труда,
- балльная оценка при аттестации,
- оценка служащих по целям и поставленным задачам.

## Библиографический список

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 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. - 2014. - N 31. - Ст. 4398.
2. Балабанова Е.А. Методические подходы к управлению социально-экономическим потенциалом муниципального образования: Автореф. дис. канд. экон. наук: 08.00.05 / Е.А. Балабанова; Байкальский государственный университет экономики и права. - Иркутск, 2010. - 24 с.
3. Васильев, В.И. Местное самоуправление / В.И. Васильев. - М.: Мысль, 2012. - 266 с.
4. Воронин А.Г., Лапин В.А., Широков А.Н. Основы управления муниципальным хозяйством. - М.: Московский общественный научный фонд, 2007. - 215с.
5. Гилязова А.А. Совершенствование организационно-экономического механизма // Вестник КГТУ 2012 - №12 с. 178-190
6. Зотов, В.Б. Система муниципального управления: учебник для студентов вузов / В.Б. Зотов. - СПб.: Питер, 2011. - 611 с.
7. Иванов, В.В. Государственное и муниципальное управление с использованием информационных технологий / В.В. Иванов. - М.: ИНФРА-М, 2015. - 382 с.
8. Кабашов, С.Ю. Местное самоуправление в Российской Федерации: учебное пособие / С.Ю. Кабашов. - М.: Флинта, 2013. - 351 с.
9. Мельников, С.И. Правовые проблемы местного самоуправления в условиях финансового федерализма / С.И. Мельников // Законодательство и экономика. - 2013. - № 1.

10. Мищеряков, Ю.Н. Муниципальная реформа и муниципальное управление / Ю.Н. Мищеряков // Муниципальное право. - 2011. - N 3 (55). - С. 77 - 84.
11. Моисеев, А.Д. Муниципальное управление: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / А.Д. Моисеев. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2013. - 159 с.
12. Мокрый В.С. Государственное и муниципальное управление. Реализация реформ: Учеб.пособие - М.: КноРус, 2007.- 216 с.
13. Мухачев, И.В. Местное самоуправление и муниципальное управление: учебник / И.В. Мухачев. - М. : ЮНИТИ, 2015. - 399 с.
14. Наумов, С.Ю. Основы организации муниципального управления / С.Ю. Наумов. - М. : Форум, 2011. - 351 с.
15. Орешин, В.П. Система государственного и муниципального управления: учебное пособие / В.П. Орешин. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 320 с.
16. Пахарукова, А. Регистр муниципальных нормативных правовых актов / А. Пахарукова, О. Фролова // Муниципальная служба: правовые вопросы. - 2010. - №1. - с.12-14.
17. Положение об администрации Большемуртинского сельсовета Муниципального образования " Большемуртинскийсельсовет" Большемуртинского района Красноярского края, 2008 г.
18. Праскова, С.В. Единая местная администрация для поселения и муниципального района: шаг вперед и два назад? / С.В. Праскова // Муниципальное право. - 2011. - N 3 (55). - С. 6 - 19.
19. Радченко, А.И. Основы государственного и муниципального управления: системный подход: учебник для высших учебных заведений, обучающихся по специальности Государственное и муниципальное управление / А.И. Радченко. - М.: МарТ, 2013. - 605 с.
20. Сажнева, С.В. Особенности формирования механизма принятия управленческих решений в условиях рыночных отношений / С.В. Сажнева // Экономический анализ: теория и практика. - 2012. - №5. - С. 45 - 66.

21. Смирнов, Э.А. Управленческие решения: учебник для вузов / Э.А. Смирнов. - М.: РИОР, 2013. - 138 с.
22. Устав муниципального образования Красноярского края от 27.09.2001г. - 54с.
23. Холопов, В.А. Задачи местного самоуправления при реализации комплексного подхода к стратегическому планированию / В.А. Холопов // Конституционное и муниципальное право. - 2013. - №13. - С. 77 - 109.
24. Черкасов, А.И. Сравнительное местное самоуправление: теория и практика / А.И. Черкасов. - М.: Статут, 2013. - 291 с.
25. Чиркин, В.Е. Государственное управление: элементарный курс / В.Е. Чиркин. - М.: Инфра-М, 2013. - 165 с.
26. Чиркин, В.Е. Система государственного и муниципального управления: учебник / В.Е. Чиркин. - М.: Юристъ, 2013. - 159 с.
27. Шамарова, Г.М. Эффективность принятия управленческих решений в системах муниципального управления / Г.М. Шамарова // Управление персоналом. - 2013. - №1. - С. 98 - 183.
28. Шугрина, Е.С. Муниципальное право / Е.С. Шугрин. - М.: Дело, 2012. - С. 65 - 77.