



**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования «РОССИЙСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГИДРОМЕТЕОРОЛОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»**

**Центра инновационных технологий управления в государственной сфере
и бизнесе**

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

бакалаврская работа

На тему Повышение результативности деятельности исполнительного органа
государственной власти

Исполнитель Фурсова Софья Сергеевна

Руководитель кандидат экономических наук, доцент

Соломонова Валентина Николаевна

«К защите допускаю»

Заведующий кафедрой

доктор экономических наук, профессор Фирова Ирина Павловна

26 » 05 2018 г.

Санкт – Петербург

2018



**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования «РОССИЙСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГИДРОМЕТЕОРОЛОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»**

**Кафедра инновационных технологий управления в государственной сфере
и бизнесе**

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

бакалаврская работа

**На тему Повышение результативности деятельности исполнительного органа
государственной власти**

Исполнитель Фурсова Софья Сергеевна

Руководитель кандидат экономических наук, доцент

Соломонова Валентина Николаевна

«К защите допускаю»

Заведующий кафедрой

доктор экономических наук, профессор Фирова Ирина Павловна

«_____» _____ 2018 г.

Санкт – Петербург

2018

Содержание

Введение.....	3
1 Понятие результативности деятельности и особенности деятельности исполнительных органов государственной власти	5
1.1 Особенности деятельности исполнительных органов в государственной власти.....	5
1.2 Основные понятия результативности деятельности и органов исполнительной власти.....	13
2 Анализ опыта других стран по оценке результативности деятельности исполнительных органов государственной власти и внутренней среды исполнительного органа власти.....	21
2.1 Зарубежный опыт повышения результативности деятельности исполнительных органов власти местного значения	21
2.2 Анализ деятельности Муниципального Образования Муниципального Округа «Константиновское».....	28
3 Разработка предложений по повышению результативности деятельности Администрации МО МО «Константиновское»	37
3.1 Проведение мероприятий по оптимизации внутренних процессов в Администрации МО МО «Константиновское»	37
3.2 Совершенствование взаимодействия Администрации МО МО «Константиновское» с внешней средой	45
Заключение.....	55
Список литературы.....	57
Приложение 1	60
Приложение 2.....	61

Введение

В настоящее время деятельность органов исполнительной власти находится в неоднозначном положении для общества. В нашей стране нельзя однозначно сказать о результативности работы государственных органов власти, так как специфика их деятельности может различаться относительно региона и уровня управления. Про федеральный, региональный и местный уровни нельзя сказать точно, где система организации работает лучше всего, поэтому очень важно в условиях общей экономической ситуации повышать результативность всех органов исполнительной власти.

На сегодняшний день проблемой повышения результативности исполнительных органов государственной власти занимаются сами органы исполнительной власти.

Но для того, чтобы повысить результативность деятельности государственных органов власти важно разбираться, что именно нужно улучшать, а что в экономических реалиях нашей страны сегодня функционирует на высоком уровне и без дополнительного вмешательства. Подобный подход позволит не вмешиваться без причин в дающие хороший результат сферы и грамотно распределять бюджетные средства.

На сегодняшний день в Российской Федерации тема оценки результативности деятельности органов исполнительной власти является особенно актуальной. Сейчас на федеральном уровне пишется много социально-экономических программ, которые впоследствии должны улучшить качество жизни населения. Но когда речь заходит о стратегическом планировании на местном уровне могут возникнуть проблемы, потому что федеральные программы решают общие проблемы по стране, но никак не точечные проблемы небольших регионов или даже муниципальных образований. Таким образом, многие проблемы на местном уровне становятся незаметными по сравнению с проблемами федерального значения. Однако,

справедливо можно заметить, что из проблем местного значения появляются проблемы на федеральном уровне, которые впоследствии приходится решать в ускоренном темпе и с большим количеством затрат.

Можно с уверенностью сказать, что на качество внедряемых муниципальными властями программ будет оказывать влияние грамотная оценка ситуации в данном регионе. Реформы представляют собой довольно масштабный процесс, который затрагивает большинство сфер жизни, но иногда даже самый благополучный район страны будет нуждаться в точечных действиях для улучшения качества жизни. Но для того, чтобы выявить эти проблемные точки, нужны критерии оценки сильных и слабых сторон деятельности муниципального органа власти для дальнейшей работы с ними.

Поэтому качественная оценка эффективности деятельности органов исполнительной власти напрямую влияет на процесс повышения их результативности.

Основной целью работы является разработка комплекса мер по повышению результативности исполнительного органа государственной власти.

Задачи исследования:

1. Изучение понятия результативность деятельности и особенности деятельности исполнительных органов государственной власти.
2. Изучение опыта зарубежных стран и анализ исполнительного органа власти на примере Администрации МО МО «Константиновское»
3. Разработка рекомендательных мер по повышению результативности деятельности исполнительных органов государственной власти

Объектом исследования является Администрация Муниципального Образования Муниципального Округа «Константиновское».

Предметом исследования являются методы повышения результативности деятельности органа государственной власти местного значения.

1 Понятие результативности деятельности и особенности деятельности исполнительных органов государственной власти.

1.1 Особенности деятельности исполнительных органов государственной власти.

Начиная изучать особенности исполнительных органов государственной власти, стоит обратиться к определению понятия «власть». Власть – это возможность что-либо или кого-либо подчинить своему управлению. Благодаря власти в обществе создается иерархия, когда одни структурные элементы подчиняются другим структурным элементам. Таким образом, государственная власть это подчинение одних государственных органов другим.

Создание иерархии позволяет управлять такой сложной системой, как общество, и обеспечивать его экономическую, социальную и политическую стабильность. С помощью власти государство реализует свои основные функции. В первую очередь к ним относятся экономические функции, благодаря которым возможно экономическое развитие общества. Далее идут социальные функции, которые помогают предоставить социальные услуги обществу. И правоохранные – обеспечение безопасности, соблюдение законов и законности во всех сферах общества и укрепление правопорядка [15].

Сама же государственная власть разделяется на три основные ветви: законодательную, исполнительную и судебную. И подконтрольные им органы – самостоятельны. Это закреплено в статье 10 Конституции Российской Федерации [1].

В Российской Федерации государственная власть является публичной, то есть государство официально и напрямую управляет сферами всего общества. Так же государственная власть является суверенной и в вопросах государственного масштаба обладает правом верховенства, независимостью

решений и самостоятельностью их принятия, реализуется через соответствующие органы. Она распространяется почти на всех лиц, находящихся временно или проживающих на территории государства. Выпускает нормативно-правовые акты для улучшения качества жизни граждан. Для формирования бюджета страны государственная власть обладает уникальным правом налогообложения физических и юридических лиц в установленном Федеральными Законами порядке. Она осуществляется такой сложной системой как государственный аппарат. Деятельность государственного аппарата основана на принципах законности действий, структурированности, компетентности должностных лиц и их личной ответственности за результат. В систему органов аппарата государственной власти входят органы всех трех веток власти, то есть законодательной, исполнительной и судебной власти, и надзорные органы. Ярким примером надзорных органов является прокуратора.

Понятие орган государственной власти состоит из совокупности компетентных государственных гражданских служащих, которые выполняют конкретные функции данного органа, реализуя государственную власть. Каждый орган четко структурирован и чаще всего имеет прямую вертикальную иерархию.

Исполнительный орган государственной власти – это созданный вышестоящими органами власти институт, имеющий властные полномочия в отношении граждан и организаций. На сегодняшний день он является главным признаком современного правового государства. Это связано с тем, что государственную власть из-за её широкого спектра обязанностей невозможно ограничить только одной ветвью власти. Большая часть исполнительных органов власти имеет право самостоятельно принимать решения в рамках установленных действующим Федеральным Законом [12].

Любой исполнительный орган власти является частью государственного аппарата управления и имеет закрепленную нормативно-правовыми актами структуру. Они подконтрольны вышестоящим органам исполнительной власти.

Исполнительная ветвь власти хоть и обособленна от других, но постоянно находится в тесном контакте с остальными двумя: судебной и законодательной властью [11].

Главной целью исполнительной власти является эффективное и качественное выполнение функций государства. Здесь же стоит отметить, что субъектами исполнительной власти являются Российская Федерация как суверенное государство и равноправные субъекты Российской Федерации (них входят как республики, края, округа и области, так и три города федерального значения).

Сама исполнительная власть представляет собой совокупность деятельности органов государственной власти по управлению государством и его обществом, осуществляя часть основных функций государства в установленном законом порядке. Исполнительные органы государственной власти могут иметь разный объем компетенций, что таким образом разделяет их на общие органы власти, отраслевой компетенции (к примеру, Министерство Здравоохранения), межотраслевой компетенции (к ним относятся федеральные комиссии и надзоры) и смешанной компетенции (которые включают в себя признаки отраслевой и межотраслевой компетенции). Исполнительная власть является самостоятельной ветвью власти и находится в тесном сотрудничестве с законодательной и судебной властью.

Согласно статье 11 Конституции Российской Федерации на территории России устанавливается разграничение предметов ведения и полномочий между органами государственной власти Российской Федерации и органами власти субъектов Российской Федерации осуществляется настоящей Конституцией, Федеративным и иными договорами о разграничении предметов ведения и полномочий. Это означает, что органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации подчинены вышестоящим органам субъектов Российской Федерации напрямую [1].

Так же в Конституции отмечены принципы органов исполнительной власти. Данные принципы позволяют качественно функционировать

исполнительной власти, не переходя границу правовых отношений между разными ветвями власти. Они отражены в таблице 1 по приоритетности, от самых важных к менее важным или устаревшим.

Таблица 1 – Принципы исполнительной власти и их особенности [1].

№	Название принципа	Особенности принципа органа власти
1	Народовластие	Когда народ путем выборов или референдума изъясляет свою волю.
2	Верховенство закона	Это означает, что Конституция Российской Федерации имеет высшую юридическую силу на всей территории Российской Федерации, а все вступающие в силу законы и подзаконные акты не должны ей противоречить.
3	Гарантированность прав человека	Согласно статье 2 Конституции Российской Федерации высшей ценностью в государстве признается человек, его права и свободы. И главные обязанности государства – их признание и защита.
4	Гласность	Все издаваемые законы публикуются в СМИ, а уже изданные находятся в свободном доступе, а так же подотчетность и доступность для обращений государственных учреждений и должностных лиц.
5	Разграничение полномочий	Согласно 11 статье части 2 Конституции Российской Федерации в субъектах Российской Федерации осуществляют власть местные органы, образованные внутри этих субъектов.
6	Федеративное устройство	Для осуществления исполнительной власти федеральные органы могут создавать свои территориальные органы и назначать соответствующих должностных лиц.

На наш взгляд в современных условиях самым важным принципом является принцип народовластия, то есть народ осуществляет власть через выборы или референдум. Это помогает достичь баланса между государственной выгодой и интересами населения для принятия решений относительно тех или иных государственных вопросов.

Органы исполнительной власти разделяются на две формы организации: внешнюю и внутреннюю. К внешней форме организации относятся: официальное название, закрепленное за ним, область управления, методы и инструменты её деятельности, порядок взаимодействия с другими органами государственной власти, порядок создания, реорганизации и управления. К

внутренней форме относится внутреннее устройство органа исполнительной власти. У разных исполнительных органов власти могут отличаться внутренний распорядок, наличие дополнительных штатов и штатное расписание.

По роду деятельности исполнительные органы государственной власти разделяются на консультативные и координационные [10].

Консультативные органы власти занимаются первичной обработкой обращений граждан. Они получают запрос, анализируют его, затем готовят по нему решения юридического или технического характера. Они могут создаваться, как на постоянной основе, так и на временной. В таких органах власти могут работать не только государственные гражданские служащие, но и эксперты со стороны, представители общественности и партий.

В свою очередь координационные органы образуются для разработки и подготовки предложений по государственным вопросам федерального значения. Так же они образуются в виде межведомственных или даже правительственных комиссий, решения которых обязательны для исполнения во всех входящих в состав комиссии органов.

Исполнительная власть в Российской Федерации представляет собой иерархичную систему, которая состоит из совокупности органов. Она имеет свою вертикальную ветвь иерархии, на каждом уровне которых есть горизонтальные направления. Их можно объединить в группы. Сама же система органов государственной исполнительной власти осуществляет свою деятельность по принципу федерализма. Данная система выстраивается в соответствии с разграничением полномочий между Российской Федерацией и субъектами Российской Федерации согласно статье 71 Конституции Российской Федерации. К полномочиям Российской Федерации как субъекта управления относится установление системы федеральных органов исполнительной власти, их компетенции, структурной организации, описание деятельности, формирование или упразднение федеральных органов исполнительной власти. К общей с субъектами Российской Федерации

деятельности относится установление общих принципов организации государственных властных структур по всей стране [5].

Вопросы, которые отнесены к исключительным полномочиям субъектов Российской Федерации, исполнительные органы субъектов Российской Федерации решают самостоятельно в рамках, установленных Федеральным Законом. В своих действиях они независимы от федеральных органов исполнительной власти и неподотчетны им. Сами субъекты могут установить на своей территории конкретную систему органов исполнительной власти, которая не будет противоречить Конституции Российской Федерации и другим Федеральным Законам. Так же в Конституции Российской Федерации предусмотрена возможность передачи части полномочий между органами субъектов Российской Федерации и исполнительными органами Российской Федерации на основе соглашений.

Сама система публичной власти в Российской Федерации подразделяется так же на два уровня: государственный и местный. К местному уровню власти относятся местные администрации и органы местного самоуправления. Здесь стоит отметить, что местные администрации образуются не во всех видах муниципального образования. Например, в некоторых поселения вопросы муниципального значения (изменения границ поселения) решаются на сходе граждан [12].

Взаимодействие государственных и муниципальных органов власти заключается в решении вопросов, имеющих значение для жителей конкретного субъекта Российской Федерации и муниципальных образований, находящихся в них. Это может быть разработка и реализация краткосрочных или долгосрочных программ, направленных на решение социально -экономических проблем в конкретном регионе. Координация усилий государственными органами власти через муниципальных органы власти для решения узких задач, выполнение которых позволит решить вопросы даже на федеральном уровне. Формирование нормативно -правовой базы для конкретного региона.

Принципы деятельности исполнительного органа власти муниципального образования представлены на рисунке 1.[2]

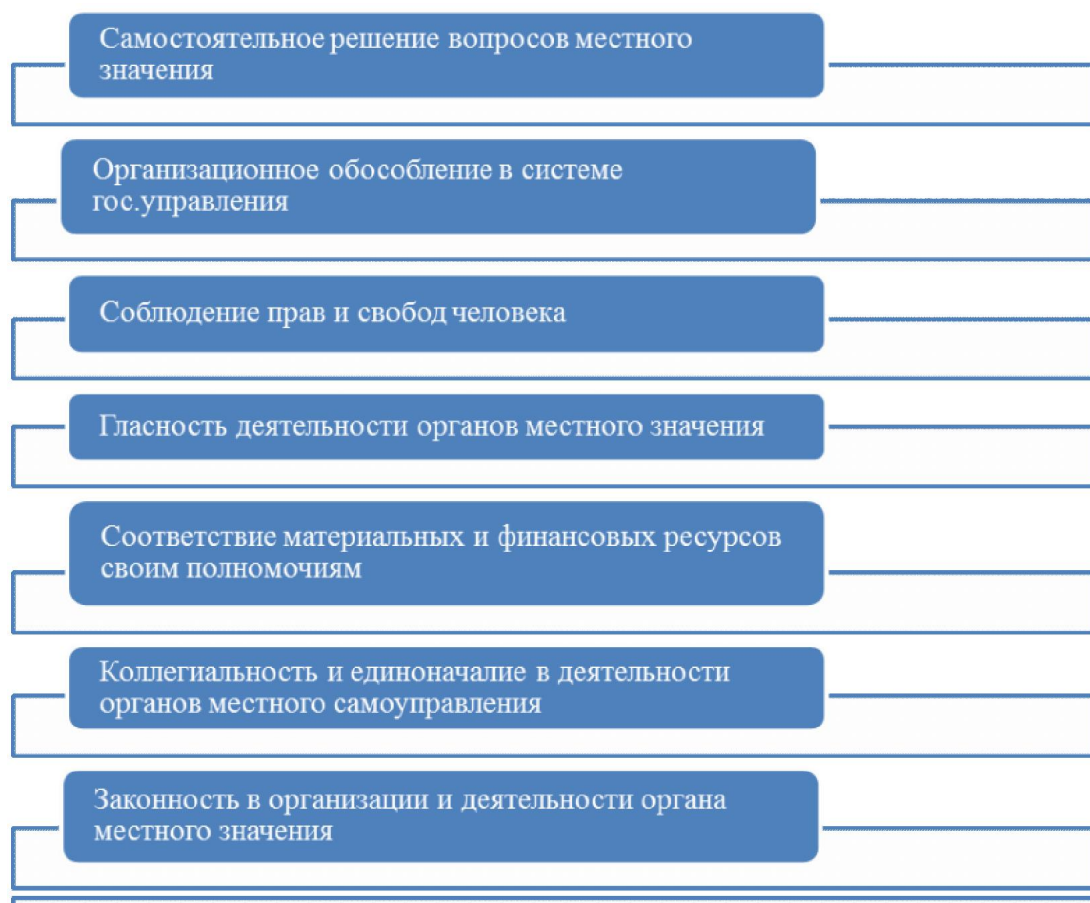


Рисунок 1 – Принципы исполнительного органа власти местного значения.

Переходя к работе исполнительных органов власти местного значения, важно рассмотреть их деятельность поподробнее.

В первую очередь, Администрация муниципального образования занимается формированием и исполнением местного бюджета. На наш взгляд это одна из самых важных частей деятельности Администрации Муниципального Образования. Именно с формирования бюджета начинается решение социально-экономических проблем населения. Перед разработкой бюджета происходит работа по анализу внешней среды Администрации и оценке её финансовых возможностей на будущий период.

Так же к деятельности Администрации Муниципального Образования относится разработка и организация выполнения планов и программ

комплексного социально-экономического развития подконтрольного Муниципального Образования. Здесь начинается серьезная работа Главы Администрации со всеми руководителями направлений, выделенных в данной Администрации. Разработка социально-экономических программ требует тщательной подготовки, которая заключается в разных методах опроса населения. Это может быть анкетирование, обратная связь с помощью сайта Администрации, отработка всех жалоб и предложений, которые поступили в Администрацию в предыдущем году. Сюда же относится и управление собственностью муниципального образования [6].

К более общей деятельности Администрации Муниципального Образования относят предупреждение терроризма и экстремизма, минимизация или ликвидация последствий терроризма, проведение мероприятий по сохранению местных традиций, проведение работ по военно-патриотическому воспитанию граждан, участие призывной комиссии на территории Муниципального Образования, участие в реализации мероприятий по охране здоровья окружающих от воздействия табачного дыма и последствий потребления табака и так далее [2].

Но многие Администрации Муниципальных Образований имеют в своей организации всего несколько узконаправленных отделов, которые работают с определенными категориями граждан. К примеру, в Администрациях небольших муниципальных образований может находиться только отдел социальной защиты и отдел по решению земельных вопросов.

Два отдела могут составлять основную деятельность Администрации по решению вопросов населения в узкой сфере. Здесь идет работа с социально незащищенной группой населения: недееспособными гражданами, детьми-сиротами, многодетными и малоимущими семьями. Они прорабатывают не только программы по повышению качества жизни, но и занимаются контролирующей функцией расходования бюджетных средств, которые выделяются на выплату квот и пособий. Здесь важно обратить внимание, что население отчитывается перед государством за выделенные им и потраченные

средства именно через органы социальной защиты, которые решают, были ли это целевые траты. Так же некоторые Администрации могут регулировать одну из важнейших ячеек общества – семью. С помощью отделов по социальной опеке и попечительства можно усыновить ребенка или установить при спорных ситуациях права на опеку, как над несовершеннолетним, так и над недееспособным совершеннолетним человеком.

Всё вышеперечисленное играет значительную роль в аппарате государственного управления, потому что управление на местах является одним из основополагающих в связке между населением и государством. Именно органы Муниципальных Образований стараются повышать доверие населения исполнительным органам власти и решают локальные проблемы в своих регионах.

1.2 Основные понятия результативности деятельности органов исполнительной власти.

Само понятие оценка результативности необходимо для четкого определения конкретного пути развития того или иного исполнительного органа власти.

Оценка результативности – это совокупность конечных показателей деятельности государственного органа для его своевременной корректировки, что позволит максимально результативно организовать работу данной конкретной службы.

Данное понятие используется в целях сравнения показателей за определенный период, что может свидетельствовать о положительной или отрицательной динамике развития. Таким образом, четкое определение показателей результативности поможет скорректировать деятельность

исполнительного органа государственной власти, тем самым повышая качество предоставляемых населению услуг.

При определении результативности важно проводить анализ не по всем показателям, а по конкретной выборке критериев, так как многие показатели могут быть общими и напрямую не относиться к деятельности того или иного исполнительного органа власти. К примеру, если небольшая Администрация района будет сравнивать показатели рождаемости и смертности в своем районе, то даже при отрицательной динамике не будет иметь ресурсов для улучшения ситуации. Однако, если оценивать результативность исполнительного органа власти по более узким критериям, в будущем можно будет провести анализ проблемы и заняться поиском качественного решения.

Сейчас существует достаточно много методов для оценки результативности и результативности деятельности государственного органа власти. Одно исследование показало, что многие из этих методов в определенных критериях могут быть неточны или даже предвзяты. Некачественная оценка результативности деятельности исполнительного органа государственной власти может привести к некачественным управленческим решениям и, впоследствии, снижению результативности деятельности данного исполнительного органа власти ещё больше. Таким образом, важно обратить внимание не только на объект оценивания, но и на систему оценки, по результатам которой будут приниматься управленческие решения.

Для их сравнения была использована балльная шкала оценки, при которой 100 баллов принималось за максимальное значение критерия, то есть наиболее точное и отвечающее требованиям, а 20 баллов – наименьшее соответствие.

Отчетливо можно увидеть сравнение систем оценки качества государственного управления с помощью балльного анализа, который автор приводит в таблице 2.

Таблица 2 – Выведение преимуществ и недостатков систем оценки качества государственного управления с помощью шестикритериального метода сравнения [20].

Название систем оценки качества государственного управления	Объективность	Оперативность	Точность	Эффективность	Детальность	Охват	Итог
Официальная статистическая информация	100	100	40	20	80	100	73,3
Рейтинги регионов	60	60	80	40	60	40	56,7
Экспертные оценки	40	60	40	80	60	20	50
Оценка трендов	80	80	40	20	80	80	63,3
Исполнение бюджетных затрат	100	100	80	20	20	20	56,7
ДРОНД*	60	40	100	100	100	80	80
Оценки на основе целеполагания	80	80	80	60	80	80	76,7
Исполнение плановых заданий по формированию доходной части бюджета	80	100	100	40	40	20	63,3

*ДРОНД - это документ, позволяющий в систематизированном виде увязать цели, задачи и показатели результативности деятельности субъекта бюджетного планирования на среднесрочный период и выделяемое ему бюджетное финансирование.

По данной таблице можно сделать вывод, что оценка результативности на основе целеполагания является лучшим методом оценки качества работы исполнительного органа власти.

Основным приоритетом оценки результативности является оценка результативности деятельности государственных служащих. Именно с качественной работы отдельного взятого государственного служащего начинает повышаться результативность отдельного органа.

Во-первых, на результат деятельности персонала влияет уровень его компетентности. Для регулирования этого показателя в Федеральном законе «О государственной гражданской службе Российской Федерации» есть статья 48 об аттестации гражданских служащих, в которой прописано, что аттестация гражданского служащего на общих основаниях проводится раз в три года. По

результатам аттестации принимается решение о его соответствии или несоответствии занимаемой должности. Таким образом возможно регулирование кадрового обеспечения исполнительного органа власти для повышения результативности его деятельности [3].

Во-вторых, налаженная обратная связь между подчиненными и руководителями отделов помогает своевременно реагировать, как на локальные проблемы населения, так и на негативные аспекты в кадровом управлении. Руководитель, имеющий постоянную связь с подчиненными, может оперативно скорректировать работу своего отдела, усовершенствовать мотивационные факторы для сотрудников, рационально распределить имеющиеся ресурсы и моментально реагировать на результат принятых им решений. Такая кадровая политика помогает быстро реагировать на меняющиеся экономические факторы, позволяя государственному органу сохранять стабильное положение [16].

Оценка результативности реализации поставленных целей включает в первую очередь в себя анализ всех данных и структурирование их по отдельным критериям. Это помогает выявить положительную или отрицательную тенденцию и найти проблемное место.

Общий анализ ситуации помогает определить внешние и внутренние факторы, влияющие на деятельность государственного органа. Таким образом, можно выявить экономическую гибкость органа власти в кризисных условиях. Так же стоит отметить, что общий анализ внутренних факторов может показать, насколько эффективно расходуются выделенные бюджетом средства для обеспечения кадровой работы.

Одним из основных принципов оценки результативности деятельности государственного органа является разнообразие критериев. Стоит отметить, что разные уровни власти оцениваются разным набором критериев. Для федеральных исполнительных органов власти существуют более широкие показатели. Одним из таких критериев является Внутренний Региональный Продукт (ВРП) субъекта Российской Федерации. Ежегодно разными

публицистическими изданиями составляется список самых эффективных или неэффективных регионов, основываясь на статистических данных. Это помогает наглядно увидеть экономическую картину страны, что, в дальнейшем, может способствовать корректировке Федерального Бюджета.

Так же стоит обратить внимание на создание единого промежутка времени для сравнения. Ведь в дальнейшем, для определения уровня результативности деятельности государственного органа исполнительной власти, необходимо будет провести сравнение с аналогичными объектами. Благодаря таким временным рамкам возможен сбор статистических данных для последующего анализа, создания рейтинга результативности и определению дальнейших действий для повышения результативности работы исполнительных органов власти.

Из всего вышесказанного можно сделать вывод, что критерии могут рассматривать объект, как целое, или разделять его на отдельные структуры. Это особенно актуально, когда нужно оценить деятельность разных отделов работы. К примеру, критерии, подходящие для оценки отдела здравоохранения, не подойдут для оценки результативности работы отдела по земельным вопросам.

Во время оценки результативности деятельности исполнительного органа государственной власти не допускается изменение набора критериев или стандартов, по которым будет проведена данная оценка. Это может повлечь за собой необъективную оценку, что может привести к принятию неправильных решений. Во избежание этого в Российской Федерации создан перечень нормативно-правовых актов, помогающих оценочной комиссии грамотно определить границы оценивания [9].

На сегодняшний день государство ориентировано на повышение результативности деятельности органов исполнительной власти. В стремлении зафиксировать результативность государственных и муниципальных органов для дальнейшей оценки создали ряд нормативно-правовых актов, которые подробно отражают показатели.

К более новым законопроектам по оценке результативности работы исполнительных органов государственной власти относится Указ Президента Российской Федерации от 14 ноября 2017 г. № 548 «Об оценке результативности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации». В нем отражены основные критерии такие как:

1. Ожидаемая продолжительность жизни при рождении.
2. Динамика реальной среднемесячной начисленной заработной платы.
3. Коэффициент миграционного прироста (на 10 тыс. человек).
4. Суммарный коэффициент рождаемости.
5. Уровень преступности.
6. Качество и доступность услуг жилищно -коммунального хозяйства
7. Уровень безработицы (по методологии Международной организации труда).
8. Доля жителей субъекта Российской Федерации, столкнувшихся с проявлениями коррупции.
9. Результаты независимой оценки качества оказания услуг организациями социальной сферы.

Для оценки деятельности муниципальных органов власти были так же приняты нормативно-правовые акты. К ним относятся Указ Президента РФ №607 «Об оценке результативности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов» и Распоряжение Правительства РФ №1313-р «О реализации Указа Президента Российской Федерации от 28 апреля 2008 г. №607». Показатели, отраженные в данных двух нормативно-правовых актах, являются аналогичными по содержанию показателям, приведенным в Указе Президента № 825 «Об оценке результативности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации», но более детально расписанных под отдельные структуры. Это поможет качественно оценить деятельность любого узконаправленного подразделения.

Нужно отметить, что к уже имеющимся нормативно -правовым актам добавляются акты, принятые внутри субъектов Российской Федерации, которые как дополняют список уже приведенных ранее показателей, так и расширяют его за счет дополнительных показателей, которые оценивают результативность отдельных структурных подразделений выбранного органа исполнительной власти. Так же существует практика оценки результативности небольших муниципальных образований с помощью сокращенного перечня критериев. Это связано с тем, что полный набор показателей невозможно применить в условиях данного муниципального образования.

К более узконаправленным показателям, применяемым к Администрациям Муниципальных Образований, можно отнести:

1. Количество детей, находящихся в детском доме.
2. Количество усыновленных детей за год
3. Количество усыновленных детей за год и возвращенных обратно в детский дом.
4. Количество удовлетворенных земельных запросов

При внимательном изучении перечня показателей можно с уверенностью сказать, что измеряемый ими объект является сложной системой. Отраженные в нормативно-правовых актах критерии указывают на то, что нужно грамотно уметь распоряжаться не только бюджетными средствами, но и уметь вести качественную кадровую политику и рационально распоряжаться имеющимися на базе муниципального образования информационно -технологическими ресурсами.

На сегодняшний день исполнительная власть является единственной ветвью власти поддающаяся конкретной оценке. Законодательная и судебная ветви власти на наш взгляд не имеют таких четко сформулированных критериев до сих пор. Это говорит о том, что результативность законодательной и судебной власти имеет более абстрактное представление [17].

Автор считает, что одним из лучших методов оценки судебной власти, к примеру, мог бы стать метод опроса населения о доверии судебной системе. Данный метод можно использовать с периодичностью в год, чтобы отслеживать тенденции изменения и ежегодно корректировать с помощью законодательной власти деятельность судебной.

Резюмируя вышесказанное, автор предлагает схему дальнейшего исследования на рисунке 2.

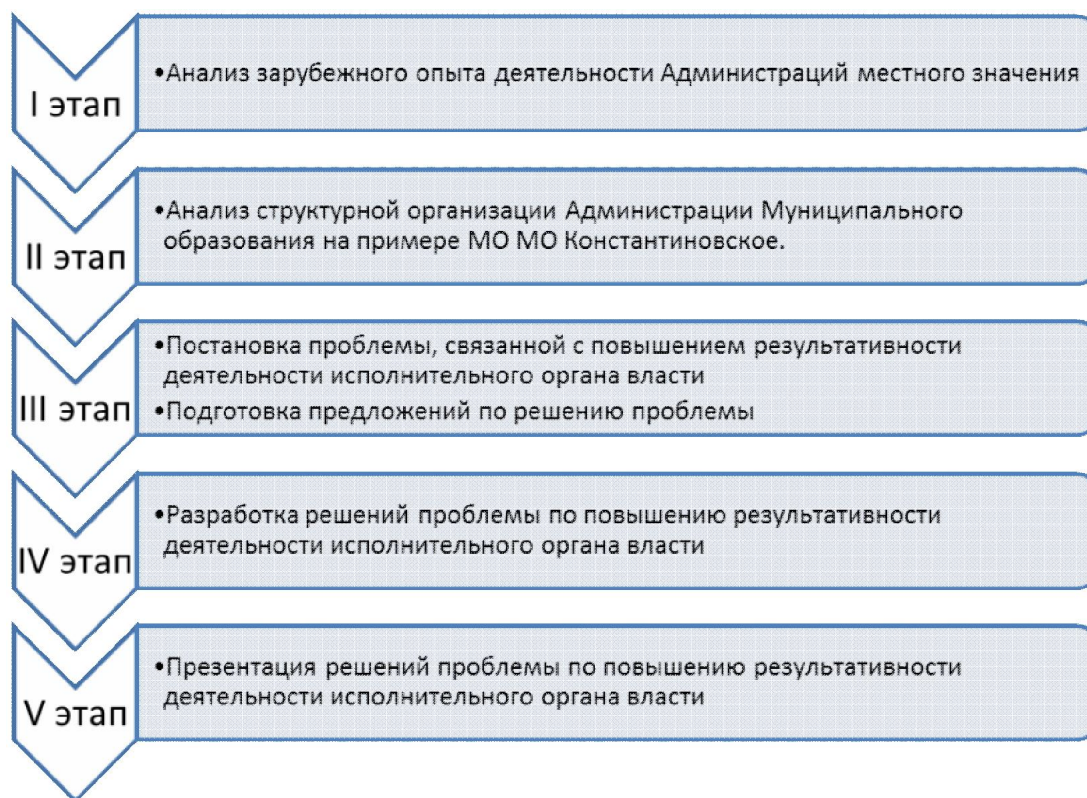


Рисунок 2 – Схема дальнейшего исследования проблемы повышения результативности исполнительного органа государственной власти .

Таким образом, автор акцентирует внимание на том, что для разработки предложений по повышению результативности исполнительного органа власти важно подготовить комплекс мер по конкретному органу власти. Это позволит рассмотреть не общие проблемы, а более узкие, что даст практический результат.

2 Анализ опыта других стран по оценке результативности деятельности исполнительных органов государственной власти и внутренней среды исполнительного органа власти.

2.1 Зарубежный опыт повышения результативности деятельности исполнительных органов власти местного значения

В поисках оптимального решения по увеличению результативности деятельности исполнительных органов власти стоит обратить внимание на опыт других стран.

Для сравнения стоит взять в пример системы работы исполнительных органов государственной власти во Франции и Германии. Автор объясняет свой выбор тем, что Франция и Германия являются странами романской группы, и на сегодняшний день они относятся к странам с наиболее стабильным экономическим положением, системы органов исполнительной власти которых можно сравнить с исполнительной системой власти Российской Федерации. Последний аспект сравнения особенно важен, так как после анализа зарубежных исполнительных органов государственной власти можно выделить систематизированные достижения этих стран и успешно применить их в системе российских органов исполнительной власти.

Так же Германию можно отнести к лидирующим на политической арене странам, на решения которой стараются равняться страны Европейского Союза и страны третьего мира.

В Германии, так же как и в Российской Федерации, исполнительные органы власти расположены в иерархичном порядке – от высших чинов к низшим. К высшим чинам исполнительных органов государственной власти относятся Президент, Канцлер и Правительство. Само правительство состоит из федерального Канцлера и федеральных министров. Оно формируется после

избрания депутатов Бундестага. Бундестаг – является парламентом Германии, депутаты которого избирают Канцлера. В обязанности Канцлера входит формирование кабинета министров. Сами же министры назначаются Президентом по предложению Канцлера. В состав Бундестага входит 631 депутат. Для сравнения в нашу Государственную Думу входит 450 депутатов [30].

Сама система исполнительных органов власти разделяется на три уровня: министерства, ведомства среднего звена и ведомства низшего звена. Для того, чтобы со всех сторон раскрыть тему повышения результативности деятельности исполнительных органов власти на основе опыта Германии, автор выделяет для анализа ведомства среднего и низшего звена.

Считается, что Германия на сегодняшний день имеет самый полный пакет законов для государственных служащих, чтобы не только регулировать их деятельность напрямую, но и оценивать, проверять, контролировать и поощрять за хорошую государственную службу [29].

Первое и главное отличие германской системы организации государственных служащих начинается с приема на государственную службу. Для того, чтобы попасть в списки кандидатов на государственную службу, будущий госслужащий должен пройти подготовительную службу, которая длится 6 месяцев и по содержанию прохождения напоминает практику в Высших Учебных Заведениях Российской Федерации. После прохождения подготовительной службы проходит аккредитация, по итогам которой госслужащего зачисляют в резервные списки для дальнейшего получения работы. Уже на начальных этапах идет плотная работа с государственными служащими для улучшения результативности их будущей деятельности.

При появлении вакансии и по прохождению дополнительного конкурсного отбора государственный служащий поступает на государственную службу с испытательным сроком в 1 год. По истечению этого срока он так же проходит аттестацию, после чего его полноценно принимают на государственную службу.

Переходя к французской системе исполнительных органов власти, стоит отметить, что она в некоторых моментах довольно разительно отличается от системы органов власти Российской Федерации и Германии. Высшую власть во Франции исполняет Президент и Правительство. Правительство состоит из премьер-министра и министров дирекций разных сфер. Всего Правительство насчитывает 577 депутатов Национального Собрания, премьер -министра и его кабинет советников, которые состоит почти из 10 разных должностей [14].

Французская система обеспечения функционирования государственной власти отличается от германской или российской тем, что имеет не привычные три ветви власти, а четыре. Во Франции четвертой ветвью власти считают Президентскую, т.к. Президент имеет широкий спектр полномочий, который, по своему объему, превышает германский или российской.

Говоря о структуре органов власти, стоит отметить, что они подразделяются на три уровня власти. Коммуна, схож с нашим муниципальным уровнем власти, департамент, как промежуточное звено, и регион – региональный уровень власти.

Во Франции прием на государственную службу начинается с конкурсного отбора, в котором оценивают образование кандидата, его заслуги (участие в конкурсах, спортивные достижения) и итоги группового собеседования. Конкурсный отбор происходит в трех вариациях: первый для кадровых служащих, у которых нет диплома, второй – для поступающих в Национальную Административную школу выборных должностей, созданную для лиц местных сообществ, и третий – для выпускников ВУЗов [26].

Для лиц, поступающих по второму принципу на государственную службу, вводится специальный экзамен, результаты которого впоследствии анализирует конкурсная комиссия. Система едина для всех уровней власти и строго регулируется законодательно.

Важно отметить, что прием на государственную службу во Франции, имея опыт работ в другом исполнительном органе власти, очень неоднозначен. К примеру, опыт в другом регионе Франции может условно котироваться

иначе, так как регионы разительно могут отличаться по размеру и внутренним распорядкам. Иногда для приема на государственную службу с опытом работы нужно, как и для поступающих после ВУЗов, сдать экзамен на уровень квалификации. Баллы, собранные на предыдущем месте работы, сохраняются не все, а только за пройденное тестирование и экзамены. Баллы за особые заслуги аннулируются.

В отличие от Германии, во Франции работа с государственными служащими идет только спустя 2-3 года их службы. На второй год государственной службы для мотивации персонала проводятся разные тесты, за которые можно получить определенное количество баллов, которые в будущем повлияют на повышение. Данная балльная система отличает опыт французской власти от опыта других стран. Стоит отметить, что именно эта балльная система является достаточно сильной отличительной чертой и одним из эффективных методов повышения результативности деятельности исполнительных органов власти, за счет постоянного мотивирования государственных служащих [28].

Сравнивая системы работы исполнительных органов власти, можно заметить, что все три страны, Российская Федерация, Франция и Германия, основной упор делают на повышение результативности государственных служащих, ведь именно их работа является отражением деятельности исполнительных органов государственной власти. С работы государственных служащих начинается доверие граждан к деятельности исполнительных органов власти. Поэтому качественная кадровая организация важна для высоких показателей результативности деятельности исполнительного органа власти. И каждая страна имеет свой подход к этой организации.

Автор предлагает сравнительную таблицу 3, по которой можно проследить сходства и отличия этих трех систем в методах оценки компетентности государственных служащих, проводимые на разных этапах их работы.

Таблица 3 – Методы оценки государственных служащих в России, Германии и Франции.

Методы оценки	Россия	Германия	Франция
На начальном этапе при приеме на работу	Конкурсный отбор	Подготовительная служба	Конкурсный отбор
Во время работы	Аттестация в течение 3х лет	Ежегодные экзамены, аттестации, групповые собеседования	Раз в год-раз в два года аттестации, для некоторых должностей введены курсы повышения квалификации.
Дополнительные методы оценки	Нет	Проводятся тестирования, опросы через сайт граждан о качестве обслуживания	Тестирования каждый квартал для определенной категории должностей
Повышение по службе	По результатам аттестация могут быть даны рекомендации для повышения госслужащего	Вводится балльная система, в которую входят суммы баллов за экзамены, аттестации, оценки граждан, полученные через официальный сайт	Повышаются с помощью выбора вышестоящего начальства или проходят отдельный конкурс на вакантную должность

Стоит обратить внимание, в первую очередь, на систему оценки результативности деятельности государственных служащих во Франции. Государственные служащие проходят довольно много тестирований и аккредитаций, но повышение могут получить только по решению начальства. Разумеется, на практике руководство использует результаты тестирования, но решающее слово остается всегда за начальником отдела.

На наш взгляд система постоянной оценки знаний государственных служащих во Франции является одной из самых сильных, по сравнению с Германией или Российской Федерацией.

Ко всему прочему во Франции повышением квалификации государственных служащих занимается само государство. Оно предоставляет курсы для сотрудников исполнительных органов власти. Стоит отметить, что на этих курсах улучшают не только профессиональные знания работников, делая их актуальными, но и обучают государственных служащих быть более

клиентоориентированными. Во Франции и в Германии государство понимает, что население является основным потребителем услуг государственных органов, поэтому государственные служащие должны не только выполнять свои обязанности, но и оказывать качественное обслуживание. За счет этого доверие населения к государственным органам и их работе будет повышаться. Это означает, что в обществе, где население доверяет государству, будет снижаться уровень социальных волнений и повышаться качество жизни [26].

Германская же система оценки государственных служащих отличается от двух других большей сложностью и наличием разных систем оценок. К примеру, оценка происходит не только через аттестации и экзамены, но и самим населением, которое может оставить свой отзыв о работе конкретного государственного служащего на сайте. Это помогает определить личные качества сотрудника: его доброжелательность, терпение, отзывчивость. Всё это конвертируется в баллы, которые суммируются с результатами тестов и экзаменов, и в дальнейшем это влияет на повышение [25].

Такая система позволяет максимально избежать человеческого фактора при оценке государственного служащего. Особенно это важно на момент принятия решения о его повышении. Многие государственные служащие в Германии проходят курсы по повышению квалификации за свой счёт. После прохождения курсов государственные служащие приносят в соответствующий орган подтверждение и так же повышают суммарное количество баллов.

На наш взгляд такая балльная система имеет много преимуществ перед другими, за счет полноты оценки государственных служащих. Она учитывает любую дополнительную деятельность служащих, что является дополнительной мотивацией для их развития вне рабочего времени. В некоторых органах власти даже поощряются занятия спортом и здоровый образ жизни. Это положительно сказывается на результативности деятельности исполнительных органов государственной власти. К положительным моментам так же можно отнести и образ, который государственные служащие создают с помощью своей

качественной работы. Во Франции считается, что государственные служащие, как и учителя, должны подавать положительный пример населению.

В Российской Федерации система оценки государственных служащих заканчивается на аттестации и, в некоторых сферах, тестировании. Однако в системе работы налоговой существует такая же система оценки государственных служащих с помощью отзывов на интернет ресурсах, как и в Германии. Она введена сравнительно недавно, но уже сегодня можно оценить не просто работу конкретного сотрудника, но и качество работы самого сайта. Подобная информационная вкладка присутствует на главном меню сайта налоговой службы.

Это помогает определить качество работы сотрудников, отражает реальную ситуацию в работе с населением и помогает выработать качественную стратегию по повышению результативности работы налогового органа конкретного региона [7].

Зарубежный опыт можно успешно применять и в Российской системе организации работы исполнительных органов власти. К примеру, можно использовать систему обратной связи о работе исполнительного органа государственной власти и отдельных его сотрудников. Это позволит оценить эффективность работы конкретного государственного служащего, целого отдела или исполнительного органа власти в целом. Такая система не будет нести в себе существенных затрат, но позволит Главе Администрации или начальнику отдела выстраивать работу подчиненных ориентируясь на обратную связь, полученную от населения.

Так же в Германии почти у всех исполнительных органов государственной власти имеется свой сайт с электронной приемной, что значительно экономит время граждан. Достаточно большое количество документов можно отправить через электронную форму на сайте, описать суть проблемы и ждать ответа. Стоит отметить, что в Германии при обращении через электронную приемную ответ должен прийти в течение 8 рабочих дней, вместо российских 14.

Положительным опытом может служить используемая во Франции балльная система оценки государственных служащих, которая может влиять на их карьерный рост. Её можно было бы применить не полностью, а сократить до исчисления баллов за заслуги. К примеру, за участие гражданских служащих в спортивных мероприятиях или за прохождение курсов по повышению квалификации. Впоследствии подобные данные вкладывались бы в личное дело сотрудника и могли положительно повлиять на повышение по службе.

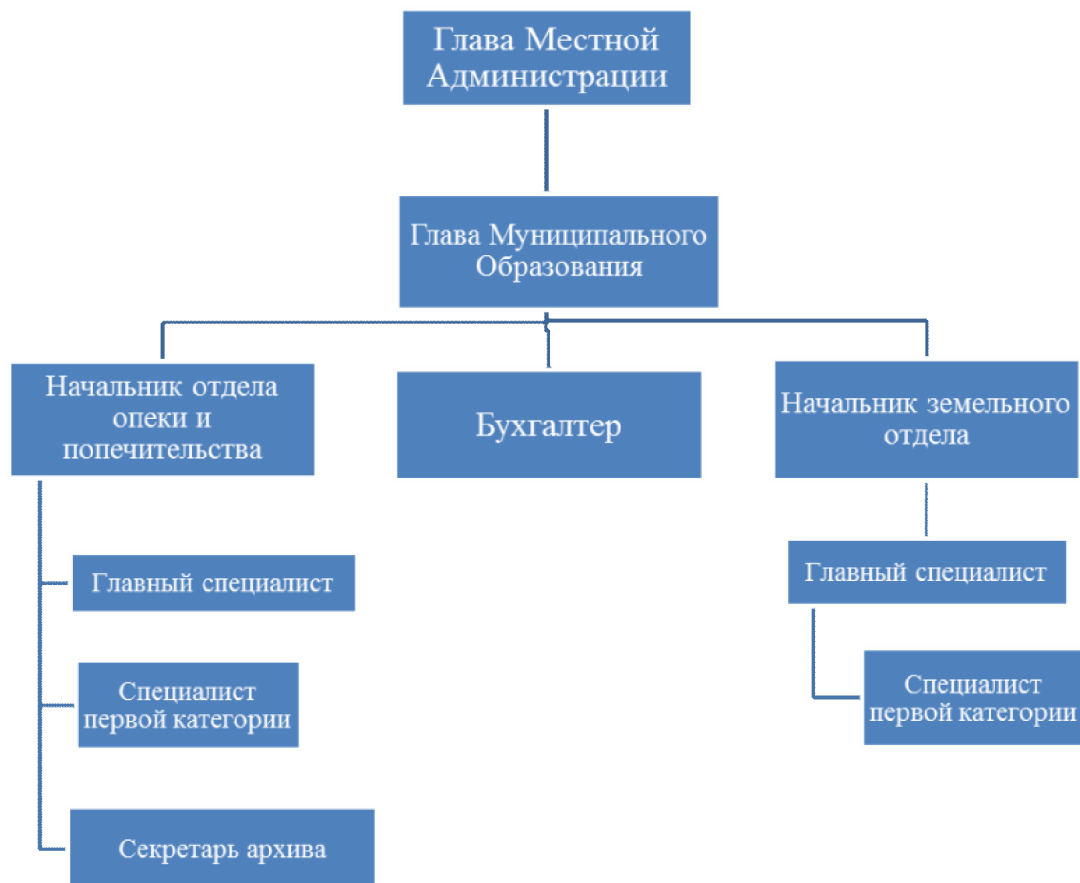
Таким образом, можно сделать вывод, что весь успешный опыт европейских стран сводится в первую очередь к работе с персоналом. Именно с работы государственных служащих начинается деятельность всего исполнительного органа государственной власти, поэтому за рубежом так внимательно относятся к кадровой политике.

2.2 Анализ деятельности Муниципального Образования Муниципального Округа «Константиновское»

Для разработки предложений по повышению результативности исполнительного органа государственной власти важно рассмотреть конкретный пример. Для примера автор предлагает проанализировать структуру и деятельность Администрации Муниципального Образования Муниципального Округа «Константиновское».

Администрация МО МО «Константиновское» имеет линейно-функциональную организационную структуру. Функциональная организованная структура управления состоит в том, что выполнение отдельных функций по конкретным вопросам возлагается на специалистов, т.е. каждый руководитель или исполнитель специализирован на выполнении отдельных видов деятельности. Количество сотрудников, работающих в

Администрации, тринадцать. Автор предлагает рисунок 3 с организационной структурой Администрации.



Р

Рисунок 3 - Структура Администрации МО МО «Константиновское»

В обязанности Главы Местной Администрации входят:

- представляет муниципальное образование в отношениях с органами местного самоуправления других муниципальных образований, органами государственной власти, гражданами и организациями, без доверенности действует от имени муниципального образования;
- подписывает и обнародует в порядке, установленном уставом муниципального образования, нормативные правовые акты, принятые представительным органом муниципального образования;
- издает в пределах своих полномочий правовые акты;
- вправе требовать созыва внеочередного заседания представительного органа муниципального образования.

- исполняет местный бюджет, программы и планы социально - экономического развития муниципального образования.

Бухгалтер выделен в Администрации, как отдельная кадровая единица, так как он занимается не только финансовой составляющей Администрации, но и ежемесячно проверяет правильность всех социальных выплат, вносит новых граждан для получения ими социальных пособий.

Администрация имеет стабильное финансирование из городского бюджета и продуктивно его реализует. Для отчета о реализации выделенных денег на официальном сайте МО МО «Константиновское» в графе «Формирование комфортной городской среды», где представлены фотографии проделанной Местной Администрацией работы. К примеру, в начале 2018 года уже был осуществлен ремонт дорожного покрытия, о котором Администрация МО МО «Константиновское» отчиталась на своем сайте, приложив фотографии до и после ремонта [31].

Важно отметить, что финансирование Администрация МО МО «Константиновское» использует по назначению и достаточно продуктивно. В их обязанности входит не только организация уже спланированных заранее мероприятий, но и решение возникших на вверенной ей территории проблем. По отчетам в 2016 году в бюджете Администрации был профицит, поэтому оставшиеся деньги были потрачены на постройку детской площадки по адресу ул. Тамбасова 148 [31].

На вверенной Администрации территории постоянно ремонтируются ограждения для мусорных баков, вычищены все мусорные площади, организован уход за парком «Сосновая поляна», постоянно обновляются детские площадки. Основная деятельность заключается в качественном облагораживании Красносельского района и охране некоторых культурных объектов. Так, к примеру, Администрация МО МО «Константиновское» ежегодно проводит мероприятия по улучшению братской могилы по адресу ул. Ветерановс121. Автор ссылается на рисунок 4, в котором отражено финансирование Администрации МО МО «Константиновское».

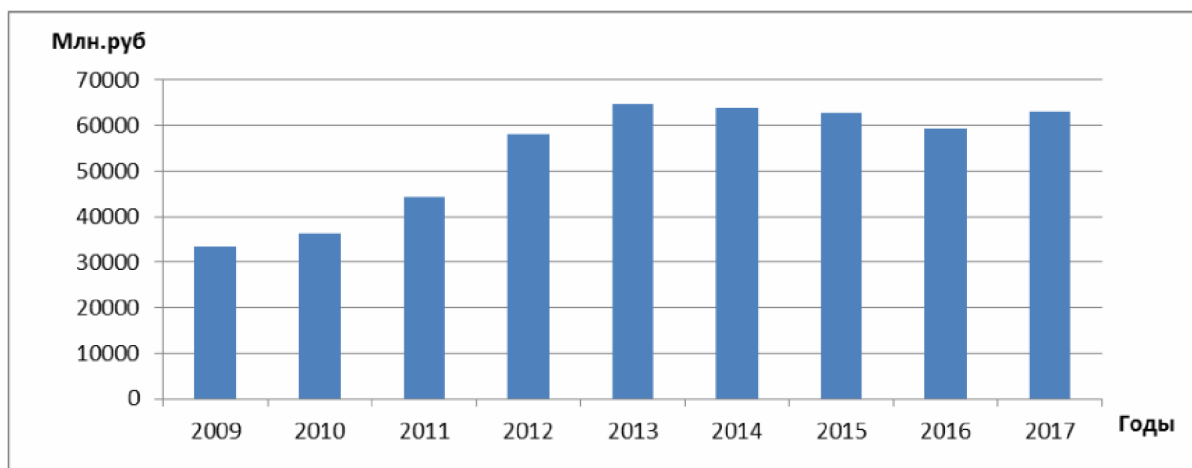


Рисунок 4 - Финансирование Администрации МО МО «Константиновское» в период с 2009 по 2017 год.

На данный момент земельный отдел Администрации МО является третьей стороной по контролю качества и законности предоставляемого жилья по программе реновации квартала «Сосновая Поляна 1-5». В данный отдел поступают все вопросы и жалобы, связанные с программой на сегодняшний день. Отдел напрямую взаимодействует с Администрацией Красносельского района, чтобы быстро решать все возникающие проблемы. На данный момент к расселению готовится вторая очередь домов, находящихся по адресу по ул. 2 Комсомольская д.43, 45, 47, 49/1, 53. [31]

Правовую основу деятельности по опеке и попечительству в отношении несовершеннолетних составляет ряд законодательных актов Российской Федерации, в том числе Конституцией Российской Федерации, Декларацией прав ребенка, Конвенцией о правах ребенка, Гражданским кодексом Российской Федерации, Налоговым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Семейным кодексом Российской Федерации, Жилищным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации», Федеральным законом «Об опеке и попечительстве», Федеральным законом «О дополнительных гарантиях по социальной защите детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», Федеральным законом «О государственном банке данных о детях, оставшихся без попечения родителей»,

Федеральным законом «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних», иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Администрация Муниципального Образования Санкт-Петербурга Муниципального округа «Константиновское» имеет всего два отдела:

- Отдел опеки и попечительства
- Отдел земельных вопросов

Задачи земельного отдела решать все имущественные и имущественно - территориальные вопросы населения. Он был создан на базе Администрации в 2010 году в первую очередь для решения вопросов, связанных с проектом Реновации соответствующей закону № 238 -39 о программе, принятой 6 мая 2008 года в Санкт-Петербурге [31].

Задачами отдела опеки и попечительства являются:

- курирование дома ребенка № 7, школы -интерната № 7
- защита личных и имущественных прав воспитанников ДСУ
- усыновление, установление опеки по ДСУ
- работа с неблагополучными семьями
- установление опеки над несовершеннолетними и недееспособными
- выдача разрешений на отчуждение жилой площади несовершеннолетних детей
- постановка на учет граждан в качестве кандидатов в усыновители, опекуны, приемные родители
- лишение родительских прав по округу
- работа с приемными семьями
- споры по воспитанию детей между родителями
- определение места жительства ребенка с одним из родителей
- выдача разрешений на снятие денежных средств несовершеннолетними
- выдача разрешений на трудоустройство несовершеннолетних
- решение переселения населения из ветхого жилья

- курирование имущества людей, находящихся в Психоневрологическом интернате № 7 и другие обязанности, указанные в Уставе.

Администрация МО МО «Константиновское» имеет разработанную в 2015 году Институтом политики детства и прикладной социальной работы программу «Шаг в будущее», по которой семьи, желающие усыновить ребенка 15-17 лет, могут пройти курс обучения, чтобы помочь подростку адаптироваться в новой семье. Длительность курса составляет 56 часов. Благодаря этой программе количество возвращенных в детский дом после усыновления детей уменьшилось.

Данный курс был уже введен в отделе опеки и попечительства Администрации Приморского района. После прохождения данного курса приемные родители могут помочь пройти адаптацию ребенку в новой семье, поэтому процент возвращенных приемными родителями детей в детский дом снизился в течение нескольких лет и продолжает снижаться. Подобные курсы есть на платной основе в медицинских центрах, но на базе Администрации районов появились недавно и абсолютно бесплатны. Идет разработка программ для адаптации ребенка из детского дома в семье, где уже есть дети. Для анализа результативности деятельности Администрации МО МО «Константиновское» автор приводит таблицу 4.

Таблица 4 – Динамика усыновления детей из дома ребенка №7 с 2013 по 2017 год [27].

Категория	2013	2014	2015	2016	2017
Удочеренные девочки в возрасте до 10 лет	8	6	6	9	7
Усыновленные мальчики в возрасте до 10 лет	6	7	4	8	9
Удочеренные девочки в возрасте старше 10 лет	5	4	2	3	4
Усыновленные мальчики в возрасте старше 10 лет	2	3	1	2	1
Возвращенные в дом ребенка после удочерения	4	3	1	2	1
Возвращенные в дом ребенка после усыновления	5	3	3	1	2

Из таблицы 4 следует, что после 2015 года, после введения программы подготовки родителей к усыновлению, количество возвращенных в дом ребенка №7 детей уменьшилось. В 2013 году количество детей составляет 9 человек, а в 2017 году уже всего трое. Это один из лучших показателей реализации социальной программы по поддержке семьи государством.

Важно отметить, что критериями оценки деятельности отдела опеки и попечительства является динамика приведенных в таблице – 4 цифр, так как именно разница между годами покажет, насколько хорошо действуют программы, в какую сторону их стоило бы скорректировать. Отслеживание динамики на сегодняшний день самый качественный критерий, который позволяет оценить результативность деятельности исполнительного органа власти.

Таким образом можно сказать, что Администрация МО МО «Константиновское» имеет положительную динамику своей работы с начала 2013 и по конец 2017 года.

Стоит отметить, что сама Администрация МО МО «Константиновское» имеет ряд отрицательных моментов. К примеру, в Администрации до сих пор сохранен бумажный метод ведения учета посетителей, что создает живую очередь из посетителей в приемные часы. Часто возникают ситуации, когда гражданин, пришедший на прием, не успевает попасть в отведенные часы и ему приходится искать другой день для посещения Администрации и решения своих вопросов. Это отрицательно сказывается на конечном результате работы исполнительного органа власти, так как решение простого вопроса может затянуться на неопределенный срок.

В Администрации так же отсутствует возможность оставить отзыв о деятельности отдельных сотрудников или о конкретном отделе в целом. Это важно для оценки и последующей кадровой работы с сотрудниками для повышения эффективности их работы. Не стоит забывать про прямую связь между эффективностью работы государственных служащих и конечной результативностью работы исполнительного органа власти.

Следующим негативным моментом работы Администрации МО МО «Константиновское» является устаревшее оборудование и ведение бумажной документации. В данном вопросе основная проблема заключается в том, что результативность исполнительного органа власти существенно снижается не просто из-за медленной работы компьютерной техники, а из-за отсутствия доступа к необходимым программам и базам данных. Высокий уровень бумажной волокиты снижает скорость работы сотрудников, качество предоставляемых услуг и в какой-то степени снижает доверие граждан к исполнительному органу государственной власти.

Так же сама организация работы системы исполнительных органов государственной власти нуждается в доработке. Так как муниципальный уровень исполнительных органов власти находится в зависимости от федерального бюджета, то здесь важно дозировать выделенные средства на развитие и обеспечение работы конкретных муниципальных органов власти. Отсутствует система сравнения и отслеживания результативности исполнительных органов власти, что приводит к поверхностному решению проблем. Если один исполнительный орган власти в конкретном субъекте функционирует менее успешно, чем другой исполнительный орган в том же субъекте, то ему требуется дополнительная финансовая поддержка от государства.

Сюда же добавляется ещё одна существенная проблема – широкие критерии оценки результативности исполнительных органов государственной власти. Законодательно закреплены довольно масштабные показатели: смертность, рождаемость, уровень дохода. Но многие муниципальные органы власти не могут существенно повлиять на данные показатели на вверенной им территории, что мешает оценить в полной мере успешность работы такого органа власти и, следовательно, составить грамотную программу по повышению результативности данного исполнительного органа власти.

К проблемам системы оценки работы государственных органов исполнительной власти добавляется проблема оценки компетенции

государственных служащих. В Российской Федерации на сегодняшний день государственные служащие проходят только раз в три года аттестацию в целях определения соответствия занимаемой ими должности. Это не позволяет отразить реальной картины их компетентности в промежутки между аттестациями.

К данному перечню проблем так же добавляется проблема слабой техники в Администрации МО МО «Константиновское». Слабые компьютеры значительно увеличивают время на обработку обращений граждан, замедляют работу государственных служащих, тем самым снижая качество предоставляемых услуг населению. Снижение результативности деятельности государственных служащих напрямую влияет на снижение результативности целого исполнительного органа государственной власти. Автор отмечает, что на сегодняшний день качественная техника на рабочем месте может решить ряд проблем без дополнительного вмешательства, ускорить работу и помочь в эффективной организации рабочего процесса.

Таким образом, можно утверждать, что совокупность данных проблем отражается на результативности исполнительных органов власти, как федерального масштаба, так и муниципального.

3 Разработка предложений по повышению результативности деятельности Администрации МО МО «Константиновское»

3.1 Проведение мероприятий по оптимизации внутренних процессов в Администрации МО МО «Константиновское»

Для повышения результативности исполнительного органа власти важен комплексный подход в решении существующих проблем и предупреждение их появления в будущем. Автор выносит предложения по решению проблем на рисунке 5.



Рисунок 5 – Предложения по работе с внутренними процессами и совершенствованию взаимодействия с внешней средой.

Если внимательно рассмотреть Рисунок 5, можно понять, что в первую очередь для решения проблем и улучшения уже имеющейся ситуации нужно обратиться к совершенствованию внутренних ресурсов.

Начиная прорабатывать предложения по повышению результативности деятельности исполнительного органа государственной власти, стоит начать с внутренней среды организации в сфере персонала. Первое немаловажное предложение по повышению результативности исполнительного органа власти – это создание оценки конкретных государственных служащих с помощью отзывов населения. Подобное нововведение будет выполнять функции мотивации, контроля и сбора данных для последующего анализа, что впоследствии позволит руководителям отделов проводить точечную работу с подчиненными.

Для того чтобы исключить предвзятость отзывов, важно ввести систему отслеживания обращений. К примеру, при заполнении формы отзыва о работе конкретного государственного служащего сделать обязательным поле для заполнения о номере обращения, дате и времени получения ответа от государственного служащего.

В приложении 1 представлен примерный вид подобной формы отзыва, которая впоследствии могла бы стать отличной опорой для последующей кадровой работы. Важно отметить, что во избежание некачественных отзывов автор предложено фиксировать дату и номер обращения граждан, чтобы впоследствии можно было пригласить гражданина для выяснения подробностей сложившейся ситуации.

При условии, что у Администрации МО МО «Константиновское» уже есть сайт, на внедрение этой технологии понадобится не так много времени и финансирования. Автор предполагает, что для создания вкладки для заполнения отзывов населения потребуются помощь программиста. В таблице 5 приведены примерные сроки создания подобной вкладки с отзывами на сайте, стоимость работ и время для ввода всего процесса в эксплуатацию.

Таблица 5 – Ресурсы, которые понадобятся для создания системы оценки населением работы государственных служащих через официальный сайт Администрации МО МО «Константиновское»

Мероприятия	Сроки	Затраты
Создание вкладки для заполнения отзывов население	До 1 месяца	11433 рубля
Ввод в эксплуатацию системы сбора данных и их расположение на сервере Администрации	До 2х недель	62840 рублей
Итого	До 1.5 месяцев	74273 рубля

Подобная форма отзыва позволит выстраивать качественную кадровую стратегию внутри исполнительного органа власти. Обрабатывая отзывы, руководитель может понимать, кто из сотрудников не может качественно предоставлять государственные услуги, а кто работает в полную силу. За счет такой системы создается мотивация для сотрудников исполнительных органов власти не просто исполнять свои обязанности, но и быть заинтересованными в решении гражданского вопроса без лишней бумажной волокиты.

Важно отметить, что подобный опыт реализуется не только в других странах, но и в Российской Федерации. К примеру, подобные отзывы о работе конкретной налоговой можно оставить на официальном сайте ФНС. По заявлению Руководителя ФНС Михаила Владимировича Мишустина спустя полгода введения этой системы работа сотрудников улучшилась, повысилось количество положительных отзывов от населения почти на 30% по сравнению с первыми месяцами. В некоторых локальных ИФНС введена система поощрений сотрудников, которые получили достаточно много положительных отзывов от населения, выраженная в выплате премий [22].

Далее автор предлагает ввести организацию оплаты курсов по повышению квалификации работников. В первую очередь это станет сильной мотивацией для сотрудников для получения дополнительного образования. Во-вторых, высокое качество образования и актуальные знания государственных

служащих позволят повысить конечную результативность деятельности исполнительного органа власти.

Реализация данной программы даст следующие преимущества:

1. Эксперты утверждают, что сотрудники, имеющие высокий и постоянно обновляемый уровень образования, на 25% продуктивнее. Они работают быстрее, качественнее, снижается количество ошибок в работе из-за человеческого фактора [23].
2. Более доступное образование позволит решать многие внутренние проблемы Администрации с помощью внутренних сил самого исполнительного органа власти, не прибегая к помощи федеральных органов. К примеру, автором предложено ввести отчетность после прохождения курсов, где государственный служащий мог бы внести свои предложения по решению локальных проблем в исполнительном органе власти.
3. В дальнейшем это может повлиять на повышение сотрудника на государственной службе, так как он будет достаточно компетентен для того, чтобы занять более ответственную должность. Таким образом, предложение об оплате курсов будет выполнять функцию мотивирования государственных служащих.

Подобный опыт уже используется во Франции. По мнению французских экспертов, оплата курсов по повышению квалификации не только для руководящих должностей, но и для обычных работников отделов, является одной из основных мотиваций для государственных служащих заниматься своим образованием. Таким образом, французские власти повышают качество образования государственных служащих [26].

Подобный успешный опыт мог бы стать отличным инструментом мотивирования сотрудников. Для применения подобной системы в условиях Российской Федерации автор предлагает пошагово рассмотреть реализацию данной программы на рисунке 6.

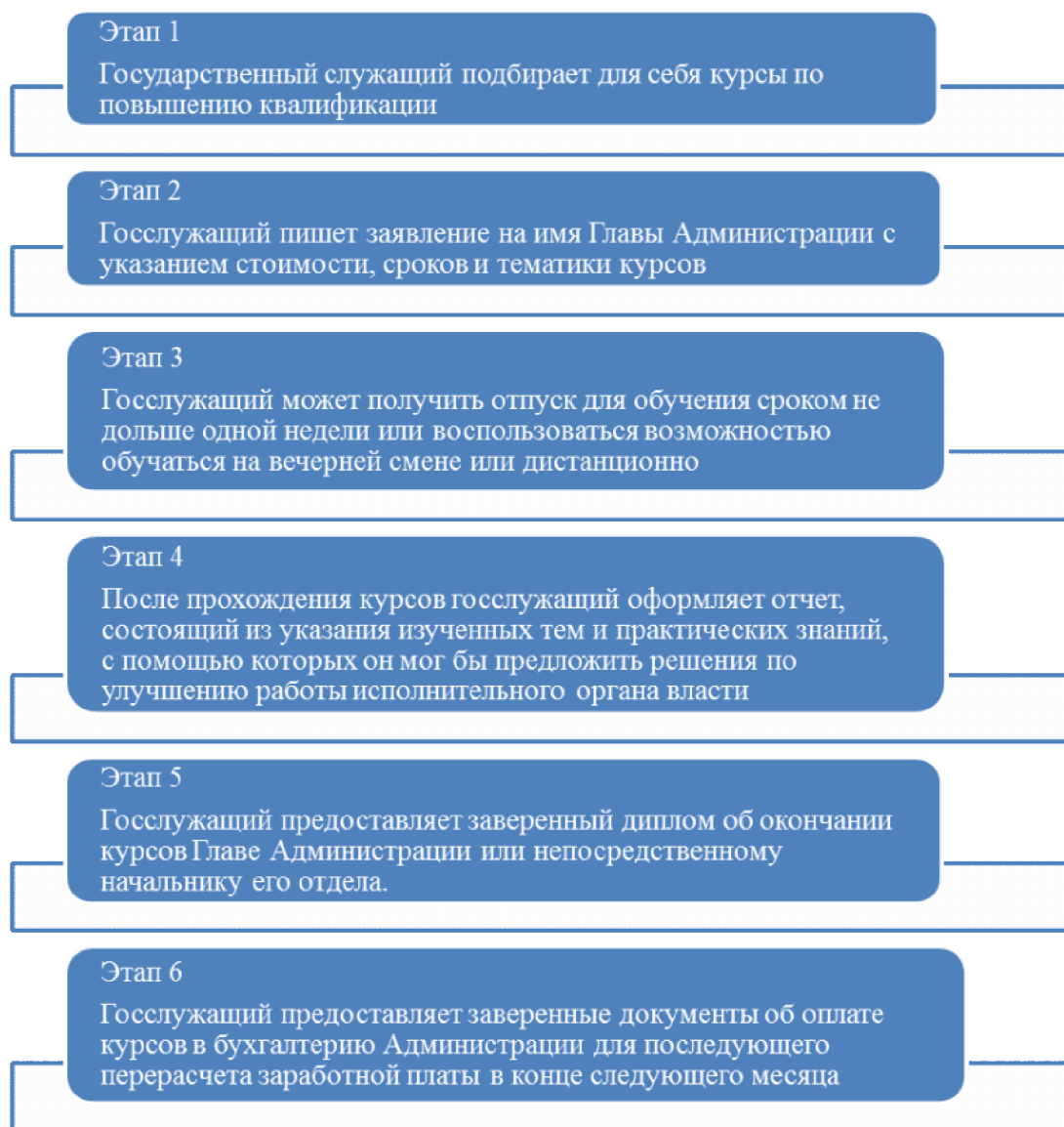


Рисунок 6 – Этапы реализации программы по оплате курсов по повышению квалификации государственным служащим.

Таким образом, можно сделать вывод, что дополнительные затраты на образование сотрудников повысят конечную результативность исполнительного органа государственной власти на 10%.

Так же к работе с персоналом важно добавить мероприятия, выполняющие функции контроля сотрудников. На наш взгляд самым оптимальным решением будет проведение тестирований каждый полгода среди государственных служащих. Тестирование должно выявлять не только уровень профессиональной компетентности служащих, но и проверять их на знание

основ сервиса и грамотного общения с гражданами. Многим государственным служащим не знакомы основы конфликтологии или психологии, что напрямую сказывается на общении с гражданами.

Подобный опыт уже реализован в германской системе исполнительных органов власти. Немецкие эксперты отмечают, что подобные меры помогают избегать застоя знаний у государственных служащих, мотивируя их обладать актуальной информацией. Такая работа с персоналом повышает результативность не просто отдельного исполнительного органа власти, но и целой системы [30].

На наш взгляд тест должен содержать широкий спектр вопросов из разных областей знаний. Автор предлагает примерную структуру теста на рисунке 7, которая впоследствии помогла бы выявить уровень компетенции государственных служащих.

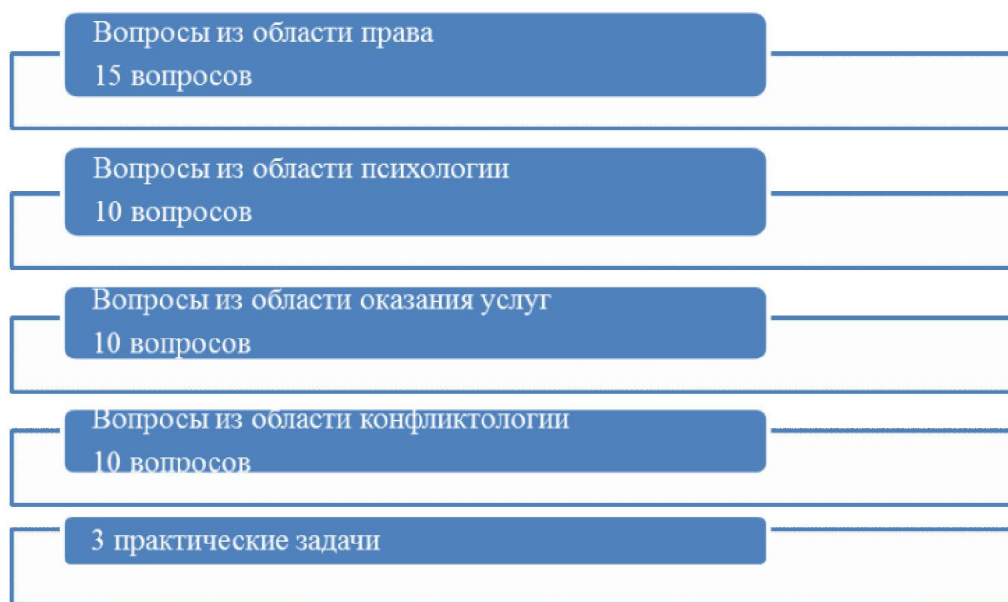


Рисунок 7 – Структура теста для государственных служащих.

Последние практические задачи позволят выявить уровень того, как государственный служащий ориентируется в конкретных ситуациях. Подобная практика может так же оцениваться по балльной шкале и впоследствии суммироваться с другими достижениями государственного служащего.

Ссылаясь на опыт германской системы исполнительных органов государственной власти, автор считает, что для организации такой процедуры

даже в одном конкретном исполнительном органе власти понадобится около месяца до начала конкретной даты проведения тестирования.

Чтобы всё организовать потребуются финансовые затраты, организаторы, ответственные за проведение мероприятия и сторонние службы, которые помогут составить корректные тесты для оценки знаний государственных служащих.

Автор предлагает таблицу 6, где указывает ожидаемые затраты и ответственных сотрудников за реализацию программы.

Таблица 6 – Затраты на организацию тестирования для государственных служащих.

Мероприятия	Сроки	Затраты	Ответственные
Начало подготовки тестирования	За месяц до проведения	До 50000 рублей	Руководитель кадрового отдела
Проведение тестирования	В течение 10 рабочих дней	-	Руководитель кадрового отдела

Таким образом, можно сделать вывод, что в год на организацию тестирования для государственных служащих уйдет до 100.000 рублей.

Подводя итог всем вышеуказанным мероприятиям, автор предлагает ввести балльную систему по оценке деятельности государственных служащих. Она будет состоять из суммы оценок деятельности государственного служащего не только во время службы, но и вне её.

Автор предлагает критерии оценки и баллы, которые будут суммироваться и в конце квартала выноситься в отчетность о конечной деятельности государственного служащего, как в приложении 2.

На наш взгляд для полного отражения компетентности государственного служащего важно так же учитывать его рабочий стаж. Ведь с появлением стажа увеличивается опыт, количество и качество знаний. Таким образом, рабочий стаж мог бы влиять на конечное количество баллов. Автор отмечает, что важно рассматривать стаж именно на последнем рабочем месте, а не суммарный рабочий стаж государственного служащего. Это поможет быть системе оценки более объективной.

Автор предлагает формулу (1) по выведению результатов ежеквартальной балльной оценки государственных служащих.

$$Pc*(K1+K2+K3....) = A , \quad (1)$$

где:

Pc – это рабочий стаж;

K1, K2, K3 – баллы за критерии, полученные в течение квартала;

A – конечный результат государственного служащего за квартал.

Автор отмечает, что подобная система будет выполнять функцию мотивации для сотрудников. Результаты, полученные после подведения итогов, можно использовать для выдачи премий, определения кандидатов на повышение или увольнение.

Вторым не менее важным предложением является закупка технического оснащения для более быстрой и качественной работы Администрации МО МО «Константиновское».

На сегодняшний день большинство исполнительных органов власти не имеет достаточно мощного оборудования для работы, что, разумеется, напрямую сказывается на скорости и качестве работы. Подобная проблема имеет достаточно много последствий: длинные очереди к конкретному специалисту, большие сроки ожидания ответов по вопросам населения, потеря времени граждан во время приема из-за долгого поиска необходимого личного дела. Таким образом, техническое оснащение государственного органа напрямую влияет на его конечную результативность.

Автор предлагает провести государственную закупку конкретного оборудования для работы исполнительного органа власти. Основные характеристики оборудования, стоимость и дополнительные требования автор приводит в таблице 7.

Таблица 7 – Техническое задание государственной закупки оборудования для Администрации МО МО «Константиновское».

№	Наименование	Техническое описание	Количество (шт)	Стоимость (руб)
1	Офисный компьютер	Количество ядер 2 Частота процессора 2700 Объем жесткого диска: 1151 Гарантия производителя: 2 года	7	20859
2	Монитор	Экран 19 дюймов Разрешение 1366x768	7	4500
3	Серверное оборудование	Объем памяти 4000 гб Количество ядер 2 Частота процессора 1200	2	41981
4	Оптоволоконный кабель	Длина 3 Габариты: 17x15x2	7	2378
5	Планшетный сканер	Разрешение: 4800x9600 dpi Функция распознавания текста: да.	3	9840
	Итого		26	307641

Автор считает, что для повышения результативности деятельности Администрации МО МО «Константиновское» полностью обновлять оборудование не нужно. В отделах Администрации уже есть основная оргтехника для печати документов, поэтому их закупку автор считает нецелесообразной. Можно сделать вывод, что качественная работа с кадровым составом, усиление контроля и мотивации сотрудников Администрации повысит результативность её деятельности.

3.2 Совершенствование взаимодействия Администрации МО МО «Константиновское» с внешней средой

В параграфе 3.1 были рассмотрены предложения по оптимизации внутренних процессов Администрации МО МО «Константиновское», в том числе дополнительная мотивация и контроль персонала.

Автор считает, что после разработки предложений по усовершенствованию работы персонала и оценке результативности деятельности исполнительного органа государственной власти, важно обратить внимание на продуктивное взаимодействие Администрации МО МО «Константиновское» и внешней среды.

Первая и самая важная работа должна быть осуществлена в оптимизации работы с потребителями государственных услуг – населением. На наш взгляд на покупке дополнительного оборудования работа не должна останавливаться, ведь сама по себе техника существенно не повлияет на работу государственных служащих и Администрации в целом.

Поэтому после получения техники автор предлагает ряд мероприятий для организации работы с её помощью:

- Переведение бумажного архива в электронный формат.

По данным из отчета Администрации МО МО «Константиновское»

Администрацию поступило в 2017 году 1454 обращения от граждан.

Стоит отметить, что ещё в 2014 году обращений было всего 910. На рисунке 8 отражена тенденция увеличения количества обращений с 2014 по 2017 года [31].

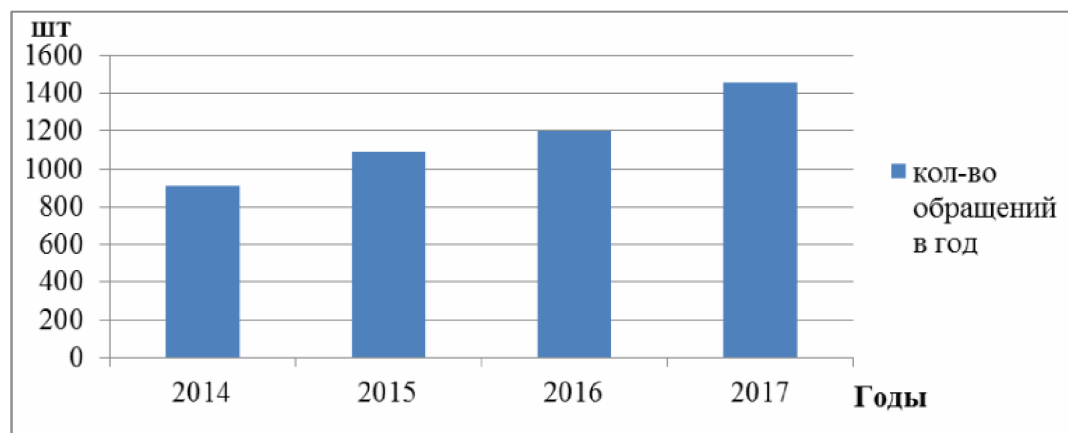


Рисунок 8 – Количество поступивший обращений в Администрацию МО МО «Константиновское»

Анализируя рисунок 8, можно утверждать, что с 2014 года сохраняется тенденция увеличения обращений в Администрацию МО МО

«Константиновское» на 10-12% с каждым последующим годом. В связи с этим важно заранее решить проблему живой очереди, которая уже в 2017 году имела место быть.

Ожидается, что к 2020 году количество обращений увеличится до 2000, что может отрицательно сказаться на работе Администрации, перегружая государственных служащих. Проблема так же кроется в том, что довольно много времени занимает бумажная работа, не позволяя принять всех граждан в приемные часы.

Автор выделяет несколько этапов работы государственных служащих, которые занимают больше всего времени при работе с населением: работа с архивом, заполнение бумажной отчетности, поиск личных дел. Каждый из этапов занимает от 10 до 50 минут рабочего времени государственного служащего. Это время можно сэкономить с помощью создания электронного архива на личном сервере Администрации для сохранения конфиденциальности данных. В день в Администрации успевают принять от 3 до 9 человек, что видно по журналу регистрации личных обращений. При годовом увеличении обращений, многие личные обращения граждан могут рассматриваться дольше обычного, что снизит эффективность работы всей Администрации.

Поэтому для повышения результативности деятельности всей Администрации важно перевести весь бумажный архив в электронный формат. Государственный служащий будет тратить на поиск нужного личного дела или конкретного документа от 2 до 7 минут, вместо 10 -50, что увеличит количество обрабатываемых обращений от населения до 50% в день. Таким образом, при увеличении обращений граждан в Администрацию не повлияет на работу.

- Создание электронной формы заполнения обращений граждан.

На сегодняшний день процедура регистрации обращений граждан происходит с помощью записи гражданина в Журнал для регистрации обращений граждан, который представляет из себя тетрадь А4. При заполнении ответов на обращение важно указывать его идентификационный номер и дату

обращения, которые приходится искать в заполненном журнале. На это так же уходит достаточное количество времени. С помощью электронного заполнения любое обращение можно будет найти в базе обращений, которая будет располагаться на личном сервере Администрации МО МО «Константиновское».

Важно обратить внимание, что при увеличении количества обращений время сотрудников на их обработку увеличится. Возможно, государстве нным служащим придется задерживаться на работе, чтобы успевать реагировать на все обращения граждан в установленный законом срок – 10 рабочих дней. Средняя заработная плата государственного служащего в отделе по опеке и попечительству составляет 23.000 рублей. Для анализа автор предлагает формулу (2) по расчету часовой ставки.

$$Зп:Рд:Рч =ЗЧ, \quad (2)$$

где:

ЗП – это заработная плата в месяц

Рд – количество рабочих дней

Рч – количество рабочих часов

ЗЧ – заработная плата сотрудника в час

При увеличении нагрузки рабочий день может стать ненормированным, что увеличит длительность рабочего дня и снизит почасовую оплату до 10%. То есть при сохранении уровня заработной платы и увеличении нагрузки, часовая ставка будет снижаться.

На сегодняшний день в отделе по опеке и попечительству работает 5 человек, которые не смогут вести мониторинг обращений с сайта, заполнять в электронной форме личные дела и вести архив, поэтому важно нанять дополнительного сотрудника в отдел для работы со всей электронной документацией.

Автор предлагает таблицу 8, где отражены все финансовые и временные затраты по найму и штатному расписанию нового сотрудника.

Таблица 8 – Затраты на ввод нового сотрудника.

Значение показателей	Затраты
Часовая ставка для нового сотрудника	100 рублей/час
Рабочий день	6 часов
Заработная плата в месяц	13200 рублей
Годовые расходы на нового сотрудника	158400 рублей
Обучение нового сотрудника	Две недели
Испытательный срок	Один месяц

На наш взгляд, новый сотрудник нужен не на полный рабочий день, так как его присутствие в Администрации необходимо только в часы приема населения для помощи основному кадровому составу.

Найм нового сотрудника будет более выгодным решением, чем увеличение рабочих часов основного кадрового состава отдела по опеке и попечительству.

Автор предлагает формулу (3) по вычислению менее затратного варианта.

$$ЧС*Рд*М*Кс=КЗ, \quad (3)$$

где:

ЧС – ставка в час сотрудника

Рд – количество рабочих дней

М – количество месяцев

Кс – количество сотрудников

КЗ – количество затрат в год на увеличение.

Таким образом, мы получаем 171800 рублей. Поэтому можно сделать вывод, что новый сотрудник в штате сможет повысить результативность целого

отдела и станет менее финансово затратным решением, чем увеличение рабочего дня основного состава.

- Создание виртуальной приемной для работы с обращениями населения и отправкой ответов так же официальным электронным письмом.

Основная работа отдела по опеке и попечительству заключается в прямом взаимодействии с населением. Автор предлагает не просто ввести электронное ведение личных дел, но и открыть виртуальную приемную на официальном сайте Администрации МО МО «Константиновское».

На наш взгляд ведением электронной приемной может заниматься новый сотрудник отдела по опеке и попечительству, так как основные вопросы будут связаны именно с его деятельностью. Автор предлагает таблицу 9 затрат на создание электронной приемной.

Таблица 9 – Затраты на создание электронной приемной на сайте Администрации МО МО «Константиновское»

Мероприятия	Сроки	Затраты
Создание электронной приемной ввода в эксплуатацию	До 1 месяца	11433 рубля
Ввод в эксплуатацию электронной приемной	До 2х недель	62840 рублей
Итого	До 1.5 месяцев	74273 рублей

Автор подчеркивает, что на создание электронной приемной понадобится до одного месяца работы, в который входят ввод в эксплуатацию дополнительной вкладки на сайте и обучение нового сотрудника работе с обращениями через новую форму.

Таким образом, можно сделать вывод, что новая электронная приемная повысит доступность подачи заявлений в Администрацию МО МО «Константиновское» для населения.

На основе всего вышесказанного можно сделать вывод, что грамотное вложение государственных средств во внутреннюю структуру Администрации МО МО «Константиновское» улучшит деятельность сотрудников, повысит качество услуг Администрации и ускорит время реагирования на обращения

граждан. Автор предполагает, что совокупность всех предложенных мер повысит результативность деятельности Администрации МО МО «Константиновское» до 15% в год.

Подобный опыт виртуальной приемной реализован на официальном сайте Министерства Здравоохранения, ответ от которого на сегодняшний день можно получить в течение 10 рабочих дней вместо 30, как в других министерствах при подаче письменных обращений. То есть результативность целого министерств а увеличена более чем на 100% за счет инновационных решений [18].

Следующая ступень повышения результативности деятельности исполнительного органа власти – работа с внешней средой исполнительного органа государственной власти. Создание дополнительных крит ериев по оценке небольших муниципальных органов власти станут вспомогательным методом контроля и оценки деятельности исполнительных органов власти. Здесь важно обратить внимание на то, что каждый муниципальный орган власти, в составе которого могут находиться несколько отделов, должен попадать под эти критерии для последующей работы с ними.

Автор считает, что сам законопроект должен выглядеть, как обязательное требование к Администрациям Муниципальных Образований разрабатывать и выпускать свои критерии по оценке их деятельности. В первую очередь, это снимет дополнительные затраты с федерального бюджета на разработку узких критериев, которые могут подойти только нескольким исполнительным органам власти. Во-вторых, Администрации Муниципальных Образований смогут качественно подобрать именно те критерии, по которым можно будет измерять их эффективность. Проблема в разработке критериев состоит в том, что для некоторых небольших исполнительных органов власти они могут стать обобщающими и деятельность такого органа власти не сможет должным образом повлиять на изменение ситуации.

К примеру, в компетенции Администрации МО МО «Константиновское» отсутствует возможность повлиять на повышение рождаемости на вверенной ей территории или снизить уровень смертности младенц ев.

По данным государственных закупок разработка подобных критериев может обойтись в 300000 рублей.

Автор предлагает не просто усовершенствовать систему оценки результативности деятельности исполнительных органов власти, но и создать дополнительную систему контроля результативности деятельности исполнительных органов власти. На наш взгляд создание рейтинговой систем исполнительных органов государственной власти, основываясь на динамике положительных или отрицательных изменений по этим критериям, позволит отразить актуальную картину их деятельности, которая даст дополнительные данные для анализа.

Данная рейтинговая система поможет регулировать уровень финансовой поддержки от государства. Если исполнительный орган государственной власти отстает по конечным показателям от других, значит, он либо нуждается в дополнительном финансировании, либо в другом законодательном регулировании. На наш взгляд такой рейтинг сможет работать за счет того, что будет составляться в пределах конкретного субъекта. Правовое поле, политическая и экономическая ситуация в стране и в данном регионе едины, поэтому показатели должны идти наравне друг с другом. Возможно, при анализе показателей выявится какая-то локальная проблема, которую можно решить только совместными усилиями федеральных властей и муниципальных. Такой тандем позволит решать проблемы на местах за счёт качественного и своевременного мониторинга.

Предположим, что нам нужно сравнить работу нескольких Администраций, которые работают в Красносельском районе Санкт - Петербурга: Администрация МО МО «Константиновское», Администрация МО «Урицк», Администрация МО «Горелово» и Администрация МО МО «Сосновая Поляна». Если внимательно сравнить структуры, то можно увидеть, что у Администрации МО МО «Сосновая Поляна» так же есть свой отдел по опеке и попечительству. Но даже если отделы не совпадают, важно сравнивать

тенденцию развития, которая будет представлена в конечном процентном соотношении.

Рассмотрим на примере Администрации МО МО «Константиновское» и тех показателей, которые мы уже рассматривали в таблице 4. В приведенном сравнении 2016 и 2017 годов можно отметить, что усыновление мальчиков до 10 лет с 8 человек в год понизилось до 5 человек, что является снижением усыновления на 37%. Общее количество усыновленных детей снизилось с 22 человек до 16 человек, что является снижением по общему показателю на 27%. Таким образом, данную цифру можно выносить в сравнение с другими исполнительными органами государственной власти находящимися на территории Красносельского района в Санкт -Петербурге.

Резюмируя всё вышесказанное, автор подчеркивает, что для оценки результативности деятельности Администрации МО МО «Константиновское» был выделен конкретный показатель, который можно сравнить с другими показателями исполнительных органов государственной власти на данной территории, как это изображено на рисунке 9.

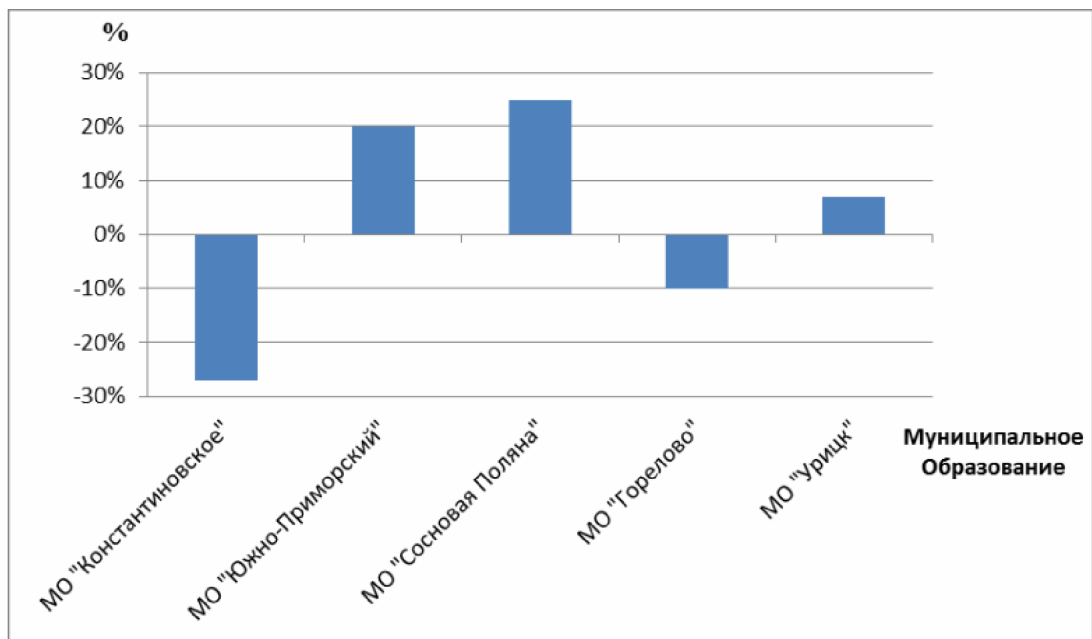


Рисунок 9 – Предположение автора по примерному распределению исполнительных органов власти Красносельского района в рейтинге.

Подобный макет конечного результата позволяет выявить исполнительные органы государственной власти, которые нуждаются в поддержке федеральных органов власти.

Автор предполагает, что создание подобной системы не потребует особых финансовых затрат, так как рейтинг можно составить благ одаря отчетности самих исполнительных органов власти. Формирование рейтинга предполагается в конце второго полугодия, как подведение итога.

Подобные предложения позволяют охватить деятельность Администрации МО МО «Константиновское» и во внешней и во внут ренней среде, проработав ключевые моменты, которые особенно сильно влияют на конечный результат деятельности данного исполнительного органа власти. Ожидается, что нововведения решат не только существующие проблемы, но и предупредят появление новых, тем самым положительно влияя на результативность деятельности исполнительного органа власти. Автор приводит таблицу 10, где отражены затраты на все мероприятия.

Таблица 10 – Комплекс мер по повышению результативности деятельности Администрации МО МО «Константиновское»

Мероприятия	Сроки	Затраты (рублей)
Создание вкладки и ввод в эксплуатацию для заполнения отзывов населения	До 1.5 месяцев	72273
Подготовка к тестированию	За месяц до проведения	100000
Проведение тестирования	10 рабочих дней	-
Закупка оборудования	До 1 месяца	307641
Ввод нового сотрудника для работы с электронной приемной	До 1.5 месяцев	158400
Создание и ввод в эксплуатацию электронной приемной	До 1.5 месяцев	72273
Итого		710587 рублей

Таким образом, можно сделать вывод, что повышение результативности деятельности Администрации МО МО «Константиновское» является конечной целью целого комплекса мероприятий.

Заключение

В результате проделанного исследования была рассмотрена система исполнительных органов власти местного значения. Было установлено, что она является основополагающим звеном, соединяющим население с государством. Автором был сделан вывод, что для повышения результативности деятельности исполнительного органа власти важно начать с оценки деятельности данного исполнительного органа власти.

Автор выявил, что успешный практический опыт иностранных государств со схожей системой организации исполнительной власти может стать опорой для разработки предложений по повышению результативности деятельности исполнительного органа власти местного значения.

Проанализировав работу Администрации МО МО «Константиновское», была рассмотрена внутренняя структура Администрации, её деятельность в правовом поле и итоговая результативность. Было отмечено, что для повышения результативности работы отдела по опеке и попечительства Администрация МО МО «Константиновское», принимает участие в программе по подготовке родителей к усыновлению ребенка из детского дома. Программа «Шаг в будущее» показала высокую эффективность и улучшила показатели по усыновлению и удочерению детей из детского дома за два года.

Рассмотрев структуру Администрации МО МО «Константиновское», автор предлагает провести мероприятия по оптимизации внутренних рабочих процессов и совершенствованию работы с внешней средой.

Автор считает, что основная работа должна проводиться с государственными служащими Администрации МО МО «Константиновское». Мероприятия по мотивации и контролю сотрудников, как ожидается, должны улучшить качество их работы на 20%, что значительно скажется на конечной результативности деятельности целой Администрации.

Автором было предложено провести ряд мероприятий: введение тестирования для государственных служащих каждые полгода, создание вкладки для отзывов от населения на официальном сайте Администрации.

К тому же, оптимизация таких процессов, как взаимодействие Администрации и населения, ускорит обработку обращений граждан и максимально исключит ошибки из-за человеческого фактора.

Здесь же автором было предложено создать электронную приемную для работы с обращениями населения, создания рейтинговой системы и обязательных узких критериев для исполнительного органа государственной власти.

Не менее важным предложением стало так же улучшение системы оценки деятельности по узким критериям исполнительного органа государственной власти и его сравнение с результативностью деятельности других органов власти конкретного субъекта Российской Федерации. Подобное предложение так же эффективно тем, что не требует особых финансовых затрат, кроме временных, на сбор данных и выгрузку их в систему данных для последующего сравнения с другими Муниципальными Образованиями.

Подводя итог, стоит отметить, что на повышение результативности Администрации МО МО «Константиновское» придется потратить 710587 рубля, что является примерно 1.5% от общего бюджета Администрации МО МО «Константиновское». Таким образом, можно сделать вывод, что мероприятия по улучшению работы Администрации не станут финансово неподъемными.

Предложенные автором мероприятия дадут качественный результат только при комплексном подходе, когда каждое мероприятие будет прорабатываться отдельно, но параллельно с другими, имея при этом точечную направленность на решение существующих проблем, предупреждение проблем в будущем и качественная оптимизация уже рабочих процессов.

Список использованной литературы

1. Конституция Российской Федерации (с учетом поправок, внесенных ФЗ о поправках к Конституции Российской Федерации от 30.12.2008 N 6 - ФЗ, от 30.12.2008 N 7-ФЗ) // Собрание законодательства РФ, 04.08.2014, N 31, ст. 4398.
2. Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ (ред. от 29.07.2017) "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации" // "Российская газета", № 202, 08.10.2003.
3. Федеральный закон "О государственной гражданской службе Российской Федерации" от 27.07.2004 N 79-ФЗ
4. Айвазян С.С., компетенция исполнительно -распорядительных органов местного самоуправления как субъектов государственного управления. . – М.: Питер, 2013
5. Алпатов, Ю.М. Российский федерализм и местное самоуправление. Монография. - М.: Юркомпани, 2015.
6. Бабкина, А.Г. Проблемные аспекты развития системы местного самоуправления в Российской Федерации // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. - 2017. - № 5 (99).
7. Балашов А.И., Рудаков Г.П., Учебник для ВУЗов. – Питер, 2013
8. Бережкова Н.Ф., Правовое регулирование государственной службы в России. Этические нормы и присяга: монография , ЮНИТИ-ДАНА; Закон и право: - 2015
9. Василик М.А., Вершинин М.С. Политология: Учебное пособие. -М., 2003
10. Выдрин, И.В. Муниципальное право России. - Подольск: УрГЮД, 2014.
11. Глазунова, Н.И. Государственное и муниципальное (административное) управление. - М.: Проспект, 2015.
12. Гриб, В.В. Взаимодействие органов государственной власти и институтов гражданского общества в Российской Федерации. - М.: Юрист, 2015.
13. Колодина, Е.А. Исследование тенденций развития местного

- самоуправления в современной России - 2017. - № 2
14. Крылов Дмитрий, Бетаки Василий, Кассел Елена, Великсон Борис. Франция. — М.: Эксмо, 2008
 15. Курганская, О. В. Понятие, виды органов местного самоуправления и их предназначение // CREDO NEW. - 2014. - № 2.
 16. Магомедов, К.О. Социологический анализ проблем развития кадрового потенциала органов местного самоуправления // Психология. Социология. Педагогика. - 2012. - № 1 - 2 (14).
 17. Маремкулова Р.Н. Актуальные проблемы правового регулирования местного самоуправления в России // Вопросы экономики и права. - 2017. - № 104.
 18. Мирзаев, М.А. Реформирование местного самоуправления на современном этапе развития российской государственности // Юридический вестник ДГУ. - 2014
 19. Ноздрачёв А.Ф., Государственная служба: Учебник для подготовки государственных служащих. – М.: «Статус», 1999.
 20. Теленкевич В. В. Оценка качества управления на региональном уровне: подходы к системе оценки [Текст] // Бизнес-образование в экономике знаний: Ежегодная научно-практическая конференция студентов, аспирантов, преподавателей Байкальской Международной бизнес-школы. – Иркутск, 2009.- С. 324-331. (0,44 п. л.) – ISBN 978-5-9624-0329-8.
 21. Чиркин В.Е., Система государственного и муниципального управления. – 5е издание: ИНФРА-М, 2017.
 22. Амбартсумова Е., Как высшее образование влияет на трудоустройство в мире и качество работы? [Электронный ресурс] URL <https://vc.ru/32002-kak-vysshee-obrazovanie-vliyaet-na-trudoustroystvo-v-mire>
 23. Некрасова Елена, Повышение результативности работы персонала, [Электронный ресурс] URL: https://delovoymir.biz/povyshenie_effektivnosti_raboty_personala.html
 24. Салон С, Государственные чиновники во Франции, , [Электронный

- ресурс] URL: <http://chinovnik.uapa.ru/ru/issue/2001/04/11/>
25. Виды исполнительной власти в различных странах мира, [Электронный ресурс] URL: https://vuzlit.ru/662335/ispolnitelnaya_vlast_frantsii
26. Государственная и муниципальная служба во Франции, [Электронный ресурс] URL: <http://helpiks.org/7-49888.html>
27. Институт политики детства и прикладной социальной работы, [Электронный ресурс] URL: <http://www.icp.spb.ru>
28. Технологии повышения мотивации государственных гражданских служащих во Франции, [Электронный ресурс] URL: https://vuzlit.ru/158802/puti_sovershenstvovaniya_motivatsii_gosudarstvennyh_grazhdanskih_sluzhaschih
29. Государственная гражданская служба в Германии, [Электронный ресурс] URL: <http://isfic.info/gossab/civserv103.htm>
30. Организация работы государственных служащих в Германии, [Электронный ресурс] URL: https://studopedia.ru/8_38231_gosudarstvennaya-sluzhba-v-germanii.html
31. Официальный сайт МО Константиновское [Электронный ресурс] - URL: <http://konstantinovskoe.spb.ru/>

Электронная форма для отзывов населения о работе государственного служащего предложенная автором

Напишите ваш собственный отзыв

Как Вы оцениваете работу государственного служащего?

	1 ЗВЕЗДА	2 ЗВЕЗДЫ	3 ЗВЕЗДЫ	4 ЗВЕЗДЫ	5 ЗВЁЗД
Качество обслуживания	☐	☐	☐	☐	☐
Скорость	☐	☐	☐	☐	☐
Общее впечатление	☐	☐	☐	☐	☐

Фамилия Имя Отчество гражданина

Фамилия Имя Отчество госслужащего

Дата и номер обращения (через запятую)

Отзыв*

Опубликовать

Критерии и количество баллов для оценки деятельности государственных служащих.

Критерии	Обозначение мероприятия	Количество баллов
К1 Участие в районных мероприятиях	Спортивные мероприятия	+ 3
	Районные субботники	+ 5
	Мирные митинги	+ 5
К2 Участие в общегородских мероприятиях	Спортивные мероприятия	+ 5
	Районные субботники	+ 7
	Мирные митинги	+ 7
К3 Образовательная деятельность госслужащих	Прохождение курсов по повышению квалификации	+ 30
К4 Отзывы о госслужащем, полученные через электронный портал от населения	От 10 до 20 положительных отзывов за квартал	+ 15
	До 50 положительных отзывов за квартал	+ 25
	До 100 положительных отзывов за квартал	+ 40
	До 150 положительных отзывов за квартал	+ 50
	От 150 и выше положительных отзывов за квартал	+ 65
К5 Спортивные достижения сотрудника	Призовые места на районных соревнованиях	+ 15
	Призовые места на городских соревнованиях	+ 40
	Призовые места на общероссийских соревнованиях	+ 100
	Факультативные занятия в фитнес-клубе	+ 10
К6 Благотворительные мероприятия	Участие в благотворительных выездах в детские дома или военные части	+ 15
	Участие волонтером на общегородских мероприятиях	+ 25
К7 Ведение здорового образа жизни	Отсутствие зависимости от курения	+ 15
К8 Пунктуальность	Отсутствуют опоздания за весь квартал	+ 15