

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(НИУ «БелГУ»)**

ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ

КАФЕДРА СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УСЛОВИЙ РАБОЧЕГО ПРОЦЕССА
МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ И СОТРУДНИКОВ
АДМИНИСТРАЦИИ КОРОЧАНСКОГО РАЙОНА БЕЛГОРОДСКОЙ
ОБЛАСТИ**

Выпускная квалификационная работа
обучающейся по направлению подготовки
38.03.04 Государственное и муниципальное управление
заочной формы обучения, группы 05001355
Цоцориной Анастасии Юрьевны

Научный руководитель
кандидат социологических наук,
профессор Надуткина И.Э.

БЕЛГОРОД 2018

СОДЕРЖАНИЕ

	стр.
ВВЕДЕНИЕ	3
РАЗДЕЛ I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОЧЕГО ПРОЦЕССА МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ И СОТРУДНИКОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНО-РАСПОРЯДИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ МЕСТНОЙ ВЛАСТИ.....	10
РАЗДЕЛ II. АНАЛИЗ УСЛОВИЙ РАБОЧЕГО ПРОЦЕССА МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ И СОТРУДНИКОВ АДМИНИСТРАЦИИ КОРОЧАНСКОГО РАЙОНА БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ.....	26
РАЗДЕЛ III. НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УСЛОВИЙ РАБОЧЕГО ПРОЦЕССА МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ И СОТРУДНИКОВ АДМИНИСТРАЦИИ КОРОЧАНСКОГО РАЙОНА БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ.....	45
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	59
СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ	64
ПРИЛОЖЕНИЕ	73

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы выпускного квалификационного исследования.

Обеспечение достойных условий работы и оплаты труда является актуальным во все времена, что связано с различными факторами, влияющими на трудовую дисциплину, творческое мышление, инициативу и различные другие положительные качества сотрудников в целом и муниципальных служащих в частности.

Поскольку муниципальное образование является низшим звеном во субъектно-субъектных взаимоотношениях федерального, регионального и муниципального уровней, то проблема становится очевидной. От решения уполномоченных лиц и, подготовительной деятельности муниципальных служащих и сотрудников органов местного самоуправления, необходимой для его разработки, зависит и жизнь населения муниципалитета. Чем лучше условия труда, тем более качественные решения способны быть приняты в администрации муниципального образования.

Организация рабочего процесса, а именно его условия, во многом определяют отношение муниципальных служащих и сотрудников к исполнению собственных обязанностей в рабочее время. Информационный век требует от работодателей постоянное и непрерывное улучшение условий труда сотрудников, так как происходит смена парадигм, менталитета работников, расстановка приоритетов меняется.

Если говорить о бизнес-практиках, то здесь следует отметить, что многие компании, которые нацелены на создание уникального продукта, проектирование инноваций и обеспечение собственного, локального, регионального, национального и, зачастую, даже мирового развития изобретают все новые и новые методы обеспечения не только достойных условий рабочего процесса для своих сотрудников, но и создают особую атмосферу в офисе, штаб-квартире, компании для того, чтобы раскрыть творческий потенциал человека, позволить ему выразить себя не только как

профессионала, но и, что не маловажно, как индивида. Все это влечет за собой повышение удовлетворенности сотрудникам, качества выполняемой им работы и, безусловно, уровня развития сферы применения его способностей.

В связи с выше изложенным можно констатировать, что совершенствование условий труда муниципальных служащих и сотрудников является одним из направлений, которое должно производиться в любой администрации муниципального образования.

Так, в администрации Корочанского района, как и в муниципальном образовании в целом, отсутствует планомерная кадровая политика. Такая политика осуществляется только лишь в рамках нормативно-правовых актов федерального и регионального уровня, потому что местные власти не уделяют достаточного внимания данной проблеме.

Инновационные методы обеспечения условий рабочего процесса позволят раскрыть творческое начало в каждом муниципальном служащем и сотруднике администрации Корочанского района Белгородской области, что позволит повысить уровень работы и качества исполнительно-распорядительного органа местной власти, разрабатывать нормативно-правовые акты, в том числе и в виде проектов, в новом качестве, имеющем принципиально новые черты местного самоуправления и связанном с новыми принципами обеспечения принятия управленческих решений.

Анализ степени изученности темы. Изучению рабочего процесса и его условий всегда уделяли должное внимание и тщательно их изучали в соответствии с требованиями времени и эпохи.

Современные требования к условиям рабочего процесса муниципальных служащих и сотрудников исполнительно-распорядительных органов местной власти представлены в исследованиях Ю.С. Задорожня, О.С. Иванченко, С.Ю. Фильчакова, Е.Л. Чижевской, А.Р. Шахмаевой¹,

¹ Иванченко О.С., Задорожня З.О. Совершенствование организации труда муниципальных служащих // Актуальные вопросы социально-экономического развития современного государства : материалы конф. Новочеркасск, 2015; Фильчакова С.Ю. Модельное положение об оплате труда муниципальных служащих // Вестник Института законодательства и

которые определили зависимости между условиями труда и качеством выполняемой работы сотрудниками и муниципальными служащими, которая выражается в принятых решениях администрацией муниципального образования.

Изучению рабочих мест и условий исполнения собственных обязанностей, в том числе организационное обеспечение деятельности принятия управленческих решений посвящены исследования таких авторов, как: А.Ф. Зялалова, А.В. Коваль, А.С. Кетова¹, на основании которых складывается общее восприятие значимости совершенствования условий труда муниципальных служащих, поскольку их деятельность напрямую имеет выражение в преобразовании социальной действительности муниципалитета.

Важным фактором, который напрямую влияет на исполнение обязанностей муниципальными служащими и сотрудниками различных ведомств и учреждений муниципального образования, является психологическая и физическая комфортность пребывания на рабочем месте. В данной сфере следует выделить исследования Ю.В. Баранова, О.М. Ивановой, К.Н. Кондрашева, Л.А. Остановой и Д.В. Толстова².

правовой информации им. М.М. Сперанского. 2016. № 5-6 (41); Чижевская Е.Л. Система дополнительного профессионального образования как инструмент мотивации кадрового потенциала департамента администрации муниципального образования // Экономика и предпринимательство. 2015. № 10-2 (63-2); Шахмаева А.Р. Управление кадрами государственной и муниципальной службы // Неделя науки – 2016 : материалы научно-технической конференции преподавателей, сотрудников, аспирантов и студентов ФГБОУ ВО ДГТУ. Махачкала, 2016.

¹ Зялалова А.Ф. Автоматизированное рабочее место муниципального служащего: предпосылки создания, модель и позитивные эффекты // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2016. № 11; Коваль А.В. Анализ состояния организации рабочих мест муниципальных служащих в органах местного самоуправления // Прошлое, настоящее и будущее российской цивилизации : материалы конф. Ставрополь, 2015; Кетова А.С. Организация благоприятных условий труда муниципальных служащих // Экономика и социум. 2017. № 8 (39).

² Баранов Ю.В. Улучшение условий и охрана труда, как необходимое условие роста производительности труда // Социально-экономические проблемы и перспективы развития трудовых отношений в инновационной экономике : материалы конф. Омск, 2017; Иванова О.М. Профессиональное выгорание и совладание со стрессом на рабочем месте муниципального служащего // Психология стресса и совладающего поведения: ресурсы, здоровье, развитие : материалы конф. Кострома, 2016; Кондрашев К.Н. Удовлетворенность трудом как условие развития человеческого капитала // Экономика и социум. 2017. № 1-1

Таким образом, требуется указать, что решение проблемы до сих пор не найдено. Более того, все исследования пытаются решить проблемы повышения качества условий рабочего процесса муниципальных служащих и работников в целом в рамках уже имеющихся подходов. Однако, необходим новый творческий комплексный подход, содержащий в себе различные аспекты любой деятельности человека и его качества его персоналии.

Проблема выпускного квалификационного исследования состоит в противоречии между необходимостью совершенствования условий рабочего процесса муниципальных служащих и сотрудников исполнительно-распорядительных органов местной власти и недостаточностью рекомендаций по данному процессу в администрации Корочанского района Белгородской области.

Объектом выпускного квалификационного исследования выступает рабочий процесс муниципальных служащих и сотрудников исполнительно-распорядительных органов местной власти.

Предметом выпускного квалификационного исследования выступают методы совершенствования рабочего процесса муниципальных служащих и сотрудников администрации Корочанского района Белгородской области.

Цель выпускного квалификационного исследования состоит в разработке рекомендаций по совершенствованию условий рабочего процесса муниципальных служащих и сотрудников администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области.

Задачи выпускного квалификационного исследования следующие:

1) рассмотреть теоретические основы организации рабочего процесса муниципальных служащих и сотрудников исполнительно-распорядительных органов местной власти;

(32); Остановова Л.А., Толство Д.В. Стресс как следствие неудовлетворительных условий труда на рабочем месте // Институциональные и инфраструктурные аспекты развития различных экономических систем : материалы конф. Казань, 2017.

2) провести анализ условий рабочего процесса муниципальных служащих и сотрудников администрации Корочанского района Белгородской области;

3) предложить направления совершенствования условий рабочего процесса муниципальных служащих и сотрудников администрации Корочанского района Белгородской области.

Теоретико-методологические основы выпускного квалификационного исследования составляют положения концепции о повышении производительности труда и качества разрабатываемых управленческих решений при положительных условиях трудового процесса А.И. Казанника, М.Ю. Мизулина, Ю.Г. Федулова, Е.А. Чершинцевой, А.Б. Юсова¹, согласно которой применение инновационных методов организации труда сотрудников, включая муниципальных служащих, позволяет добиться успехов не только в планировании карьерного роста, но и в достижении желаемого результата посредством правильной, положительной атмосферой.

Методами выпускной квалификационной работы выступают общенаучные (анализ, синтез, обобщение, структуризация и наблюдение). Эмпирические данные были обработаны путем применения таких методов, как анализ статистической информации и документов.

Эмпирическая база выпускного квалификационного исследования:

1. Нормативные правовые акты федерального уровня, регулирующие правоотношения в сфере создания условий рабочего процесса муниципальных служащих и сотрудников исполнительных органов муниципальной власти².

¹ Казанник А.И. Научная организация управленческого труда в исполнительных органах государственной и муниципальной власти в России : монография. СПб., 2015; Мизулин М.Ю., Федулов Ю.Г., Юсова А.Б. Методы принятия управленческих решений : монография. Саарбрюкен, 2014; Чершинцева Е.А. Муниципальный служащий как субъект трудового права : дис. ... канд. юр. наук. М., 2014.

² Трудовой кодекс Российской Федерации : федер. закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 31.12.2017) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Информ. банк. «Версия Проф». Раздел «Законодательство»; Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации : федер. закон от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ (в

2. Региональные нормативные правовые акты, регулирующие правоотношения в сфере создания условий рабочего процесса муниципальных служащих и сотрудников исполнительных органов муниципальной власти в Белгородской области¹.

3. Муниципальные правовые акты муниципального района «Корочанский район» Белгородской области².

4. Аналитические материалы и документы администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области³.

5. Документы Федеральной службы государственной статистики по Белгородской области⁴.

Практическая значимость выпускного квалификационного исследования заключается в том, что предлагаемые практические рекомендации могут помочь достигнуть задачи инновационного рабочего процесса через призму формирования благоприятных условий, положительно влияющих на производительность труда муниципальных служащих и

ред. от 29.12.2017) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Информ. банк. «Версия Проф». Раздел «Законодательство»; О муниципальной службе в Российской Федерации : федер. закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ (ред. от 26.07.2017) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Информ. банк. «Версия Проф». Раздел «Законодательство».

¹ Об особенностях организации местного самоуправления в Белгородской области : Закон Белгородской области от 30 марта 2005 г. № 177 (в ред. от 02.11.2015) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Раздел «Законодательство». Информ. банк. «Регион. вып. Белгородская область»; Об особенностях организации муниципальной службы в Белгородской области: Закон Белгородской области от 24 сентября 2007 г. №150 (ред. от 05.12.2014) // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». Информ. банк. «Версия Проф». Раздел «Законодательство»; Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Белгородской области на период до 2025 года : Постановление Правительства Белгородской области от 25 ноября 2010 г. № 27-пп (в ред. от 25.04.2016) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Раздел «Законодательство». Информ. банк. «Регион. вып. Белгородская область».

² Устав муниципального района «Корочанский район» Белгородской области : Постановление Муниципального совета Корочанского района от 25 июля 2007 г. № П/249-32-3 (в ред. от 29.12.2015) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Раздел «Законодательство». Информ. банк. «Регион. вып. Белгородская область».

³ Администрация муниципального района «Корочанский район» Белгородской области. URL: <http://www.korochoa.ru> (дата обращения: 12.01.2018).

⁴ Федеральная служба государственной статистики 1999-2018 гг. URL: <http://www.gsk.ru> (дата обращения: 12.01.2018).

сотрудников администрации Корочанского района Белгородской области.

Структура выпускной квалификационной работы составляет введение, три раздела, заключение, список источников и литературы, а также приложения.

РАЗДЕЛ I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОЧЕГО ПРОЦЕССА МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ И СОТРУДНИКОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНО-РАСПОРЯДИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ МЕСТНОЙ ВЛАСТИ

Органами местного самоуправления являются органы муниципального образования, которые создаются для осуществления функций управления на определенной территории с целью обеспечения общественной заинтересованности в развитии социально-экономического состояния муниципалитета, решения вопросов местного значения и управления муниципальной собственностью исходя из этих интересов¹.

Положения об органах местного самоуправления закреплены в нормативно-правовой базе Российской Федерации, ее субъектов и муниципальных образований.

Так, в федеральном законе от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» сказано, что представительный орган муниципального образования, исполнительно-распорядительный орган (местная администрация), контрольно-счетный орган и иные органы и выборные должностные лица местного самоуправления составляют структуру органов местного самоуправления в муниципальном образовании².

Разработкой и реализацией планов и программ социально-экономического развития, созданием условий для обеспечения населения услугами культурных, образовательных учреждений, жилищно-коммунальных предприятий и иных организаций, упорядочиванием отношений в муниципальном образовании занимается местная администрация муниципального образования. Поэтому очень важно принять правильные и

¹ Аминов И.Р. Органы государственной власти и местное самоуправление: проблемы и перспективы взаимодействия // Вестник Уфимского юридического института МВД России. 2016. № 1 (71). С. 26.

² Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации : федер. закон от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ (в ред. от 03.07.2016) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Информ. банк. «Версия Проф». Раздел «Законодательство».

эффективные управленческие решения, которым способствуют благоприятные условия рабочего процесса муниципальных служащих и сотрудников местной администрации.

Перейдем к определению местной администрации. Местная администрация представляет собой орган, осуществляющий исполнительно-распорядительные и организационно-управленческие функции, которые направлены на исполнение местных нормативно-правовых актов и собственных компетенций¹.

Функции местной администрации не выполняются сами по себе, за их осуществлением закреплены конкретные люди, которые являются муниципальными служащими. Обеспечение некоторых условий рабочего процесса муниципальных служащих обеспечивают сотрудники администрации. Однако, сотрудники наравне с муниципальными служащими должны также иметь право на достойные и благоприятные условия труда.

Правовое регулирование полномочий органов местного самоуправления неразрывно связано с правовыми основами местного самоуправления, под которыми понимается совокупность установленных Конституцией РФ и федеральными законами правовых норм и принципов, закрепляющих и регулирующих наиболее существенные коренные общественные отношения, возникающие, изменяющиеся и прекращающиеся в процессе организации и осуществления местного самоуправления на всей территории России, в соответствии с которыми должны находиться все другие муниципальные правовые нормы².

Прежде чем перейти к рабочему процессу и его условиям, рассмотрим теоретические основы о муниципальных служащих и сотрудниках исполнительно-распорядительного органа муниципальной власти.

¹ Вагапова Р.М. Основы местной администрации в Российской Федерации // Новое слово в науке и практике: гипотезы и апробация результатов исследований. 2016. № 23. С. 199.

² Воденко К.В., Тихоновская С.А., Иванченко О.С. Основы государственного и муниципального управления // Организация и управление. 2014. № 3. С. 29.

Муниципальным служащим в соответствии с федеральным законом от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» является «гражданин, исполняющий в порядке, определенном муниципальными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и законами субъекта Российской Федерации, обязанности по должности муниципальной службы за денежное содержание, выплачиваемое за счет средств местного бюджета»¹.

Следует отметить, что по тому же федеральному закону от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», «лица, исполняющие обязанности по техническому обеспечению деятельности органов местного самоуправления, избирательных комиссий муниципальных образований, не замещают должности муниципальной службы и не являются муниципальными служащими»², однако, являются сотрудниками исполнительно-распорядительного органа муниципальной власти.

Труд муниципальных служащих, направленный на развитие муниципального образования и удовлетворение потребностей населения, осуществляется путем достижения поставленных перед ними целей и задач, по степени выполнения которых можно судить о результатах затраченного труда, чем и определяется высокая социальная значимость результативности труда муниципальных служащих.

К числу проблем организации труда можно отнести тот факт, что подавляющее большинство муниципальных и государственных служащих работает сверхурочно (до 90%). При этом основная часть муниципальных служащих (60%) выполняет эти работы постоянно. В ряде министерств и ведомств их число достигает 77%, а среди руководителей департаментов и управлений – до 86%. Несбалансированность рабочего времени и зачастую нечеткая структурированность задач приводит к неравному распределению

¹ О муниципальной службе в Российской Федерации : федер. закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ (ред. от 26.07.2017) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Информ. банк. «Версия Проф». Раздел «Законодательство».

² См. : Там же.

рабочего времени. Еще одной из ряда проблем организации труда муниципальных служащих является тема коррупции. Эксперты оценивают прямые экономические потери от коррупции в размере порядка от 20 до 40 млрд долларов в год. Это означает, что совершенствование мотивационных механизмов во властных структурах идет на спад, и к отрицательному эффекту, как в социальной системе, так и экономической¹.

Также можно отнести проблемы отсутствия постоянной практики, проведения мониторинга, профильного образования, низкая заработная плата, не уделяется достаточного внимания формированию кадрового резерва, неправильная расстановка кадров, и, как следствие, отсутствие возможности у муниципального служащего, реализовать свои профессиональные качества.

Так как указанные выше проблемы значимы, то следует развивать и совершенствовать имеющиеся кадровые ресурсы, использовать не формальные, а действенные и эффективные методы повышения квалификации и переподготовки (дистанционное обучение, тренинги, мастер-классы, стажировка, обмен опытом между органами местного самоуправления муниципальных образований) в соответствии законодательством, с учетом личных качеств муниципального служащего и потенциальных возможностей².

Одним из наиболее действенных механизмов повышения результативности работы муниципальных служащих является предоставление им возможности для профессионального развития и карьерного роста, а именно собственно профессиональная мотивация. Что касается оплаты труда, то она должна быть достойной, в соответствии с предъявляемыми высокими требованиями и ответственностью гражданского служащего, учитывая достаточно большое количество ограничений и запретов и тот факт, что

¹ Сапунова Е.М. Муниципальные органы власти в системе управления современной России // Экономика региона. 2016. № 10. С. 34.

² Еремина В.С., Шевченко Е.А. Проблемы развития современной муниципальной службы // Государственный, муниципальный и хозяйственный менеджмент: состояние и пути совершенствования : материалы конф. Ставрополь, 2017. С. 147.

единственным источником материального обеспечения муниципального служащего является его денежное содержание.

Проектирование рабочих мест работников, в том числе муниципальных служащих и сотрудников исполнительно-распорядительного органа муниципальной власти, производится на основе информации, полученной в результате определения спецификаций рабочих мест и проведения их анализа. Другими словами, происходит процесс создания структуры рабочих элементов, их обязанностей и задач по каждому из профилей.

Проектирование рабочего процесса муниципальных служащих и сотрудников рассматривается при помощи двух подходов:

1. Нормативный подход, при котором планирование рабочего процесса составляет основу теории научного менеджмента Ф.У. Тейлора.
2. Бихевиористический подход, основанный на стремлении повысить личный творческий вклад работника в его деятельность¹.

В соответствии с первым подходом Ф.У. Тейлор утверждал: «Пожалуй, наиболее важным элементом современной теории научного менеджмента является понятие рабочей задачи. Рабочий процесс каждого работника планируется менеджером хотя бы на один день вперед, и в большинстве случаев каждый работник получает инструкции и указания в письменной форме, в которых подробно описывается точное количество времени, за которое он должен выполнить задачу»².

В качестве основных принципов научного менеджмента, применяемых и по сей день, можно выделить следующие:

1. Любой рабочий процесс должен быть тщательно исследован (задача аналитиков, занимающихся проектированием рабочей деятельности сотрудников).

¹ Чуланова О.Л., Васильев П.Г. Проблемы реализации научных подходов в работе с персоналом организаций // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2015. № 12-3. С. 160.

² Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента // Точки над Ё. 2012. № 3 (4). С. 108.

2. Организация рабочего процесса должна быть такой, чтобы труд работников был эффективным.

3. Работники, отобранные для выполнения тех или иных задач, должны максимально отвечать предъявляемым к ним личностным и профессиональным требованиям.

4. Выполнение рабочего процесса сотрудником должно проходить в специальной обучающей форме.

5. За успешное выполнение задачи необходимо использование денежного вознаграждения¹.

Хотя эти принципы научного менеджмента предложены в начале двадцатого века, они важны до сих пор. Эти принципы впервые побудили интерес к изучению рабочих процессов, были проведены множественные исследования, в том числе о приеме на работу, отборе сотрудников, их обучении, установлении заработной платы, а также принятии решений по карьерному росту работника.

К сожалению, не все выше перечисленные принципы выполняются в органах местного самоуправления, что обуславливает еще большие негативные последствия рабочего процесса, в будущем отражающемся на качестве и уровне жизни населения, поскольку все муниципальные решения распространяются на территорию и, как следствие, имеют достаточное влияние на все сферы жизнедеятельности населения.

Многих менеджеров эти принципы привлекают также по той причине, что они нацелены на усиливающуюся специализацию работников. Специализация сотрудников позволяет не только им за короткий период времени овладеть азами своего дела, но и создает условия для повышения роста производительности².

¹ Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента // Точки над Ё. 2012. № 3 (4). С. 109.

² Сардак Е.В. Особенности научных подходов к управлению персоналом // Research: Tendencies and Prospects. 2017. № 2. С. 52.

Однако, специализированная и рутинная работа нравится далеко не всем. При ней могут отсутствовать мотивы работника по повышению квалификации и происходит снижение чувства ответственности.

Бихевиористический (поведенческий) подход основан на стремлении повысить личный творческий вклад работника в его деятельность. За последние два десятилетия было проведено много исследований способов повышения личной удовлетворенности работника в процессе работы, мотивирующего инициативное принятие на себя большей ответственности¹.

Одним из таких подходов является метод, именуемый системой должностных характеристик. В основу метода положен тезис о том, что на желание работать и степень удовлетворенности работника оказывают влияние три основных психологических параметра:

1. Значимость данной должности в представлении работника, оценка важности и нужности выполняемой им работы.
2. Степень ответственности, которую испытывает работник по отношению к результатам своего труда.
3. Регулярная оценка итогов деятельности работника².

Чем выше каждая из этих трех мерок, тем больше желания работать. В свою очередь, существует ряд факторов, от которых зависят три упомянутых психологических параметра. В таблице 1 представлены пять характеристик значимости рабочей должности муниципальных служащих и сотрудников исполнительно-распорядительных органов муниципальной власти.

Как видно из таблицы 1, должность выглядит в глазах работника более значимой, если ее исполнение требует более широкого арсенала средств и дает муниципальному служащему или рядовому сотруднику четкое ощущение

¹ Сазонова М.Г. Бихевиористский подход к развитию ценностного поведения в организации // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. 2017. № 2 (58). С. 133.

² Трифонова Л.В. Проблемы и пути повышения мотивации муниципальных служащих // Повышение качества образования, современные инновации в науке и производстве : материалы конф. Прокопьевск, 2015. С. 67.

своего, объективно важного участия в хорошо понимаемой им общей задаче (конечном результате).

Таблица 1

Значимые характеристики должности муниципальных служащих и сотрудников исполнительно-распорядительных органов муниципальной власти¹

Широта требуемых для выполнения данной работы навыков	В какой мере исполнение должности требует наличия у работника широкого арсенала средств навыков и умений?
Осознание своей задачи в целом, во всей ее полноте и завершенности	В какой мере работа в данной должности представляет собой решение каких-то крупных задач «от начала до конца», с получением конечного результата?
Роль выполняемой работы в решении более общих задач коллектива	Имеет ли данный рабочий процесс существенное влияние на жизнь и работу других людей в самой организации или за ее пределами?
Самостоятельность	Степень возможной самостоятельности работника в определении им своих задач, способов их решения и личного режима работы
Обратные связи	Получает ли работник в результате выполнения своих рабочих обязанностей четкую и ясную информацию об эффективности своей работы?

Самостоятельность имеет прямое отношение к чувству ответственности. Чем больше рабочий процесс контролируется, тем сильнее чувство ответственности, которое муниципальный служащий или сотрудник испытывает. Информированность работника о результатах своей деятельности оказывает огромное влияние на мотивацию его труда.

Таблица 2

Механизмы мотивации инициативной работы²

Характеристики значимости рабочей должности	Психологические параметры
Результаты деятельности муниципального служащего и сотрудника и усилия	Необходимые для муниципального служащего или сотрудника продвижения

Поскольку разным людям свойственны разные возможности и степень стремления к чему-то, важно учитывать эти индивидуальные отличия, так как

¹ Красильникова И.В. Профессиональные и ценностные требования к муниципальному служащему // Аллея науки. 2017. № 10. С. 364.

² Абазиева К.Г. Определение факторов, повышающих мотивацию сотрудников организации // Экономические проблемы России и региона. 2016. № 4. С. 150.

они могут в свою очередь влиять на отношения (например, если у муниципального служащего отсутствует желание повысить квалификацию, то никакие соображения, приведенные в таблицах 1 и 2, не имеют значения).

Поведение на работе и личная удовлетворенность работника находятся в большей гармонии, если работник и его работа «подходят» друг другу. В таблице 3 показано, какими бывают результаты при разной степени взаимодействия работы и работника.

Таблица 3

Взаимодействие работы и работника¹

Степень увеличения результативности своего труда	Насколько велико желание работника увеличить результативность своего труда	
	Сильное	Слабое
Результативность увеличивается	Взаимосоответствие. Высокое качество работы. Высокая степень удовлетворенности. Редкие случаи невыхода на работу и низкая текучесть.	Взаимное несоответствие. Работник перегружен и путается в своей работе. Качество работы низкое. Частое отсутствие на рабочем месте и большая ротация кадров.
Результативность не растет	Взаимное несоответствие. Работник чувствует, что используются не все его возможности. Малая удовлетворенность работой. Частые невыходы на работу и большая текучесть кадров.	Взаимное соответствие. Желание работать можно создать денежными стимуляциями для тех, у кого отсутствуют внутренние стимулы. Высокое качество работы.

Анализ рабочей должности, ее описание и спецификация имеют большее значение, когда требуется определить, может ли быть повышена эффективность работы по какому-либо конкретному параметру. Еще перед тем, как предпринимать попытки увеличить эффективность рабочего процесса, следует рассмотреть два вопроса.

¹ Усенко Н.С. Фундаментальные исследования показателей по труду и производительности труда персонала // Образование и наука без границ: социально-гуманитарные науки. 2017. № 6. С. 147.

Первый: результаты анализа рабочей должности должны быть хорошо осмыслены, поскольку именно анализ представляет для этого необходимую информацию. Второй – заключается в рассмотрении личных склонностей муниципального служащего или сотрудника в отношении своей работы. Хочет ли работник повышения. Результативности своего труда и сможет ли он трудиться с повышенной интенсивностью?

Наиболее частыми проблемами, связанными с увеличением интенсивности рабочего процесса, с которыми сталкиваются менеджеры по управлению персоналом, следующие:

1. Чисто технологические трудности – интенсивность рабочего процесса не может быть повышена просто потому, что это связано с повышением интенсивности работы оборудования.
2. Материальные трудности – затраты на то, чтобы разработать и воплотить в жизнь программу увеличения результативности, слишком высоки.
3. Не учтены личные склонности и пожелания работников.
4. Изменения в рабочем процессе – слишком незначительные и не могут сыграть большой роли¹.

Проектирование рабочего места и процесса влияет на отношение работника к своему труду. Рабочий процесс сам по себе настолько важен, что прежде всего он должен быть хорошо осмыслен, и в каждой конкретной ситуации он может быть видоизменен. По своей природе он динамичен и изменчив. Анализ рабочих мест и процессов представляет собой важный метод, который может изменить всю их сущность и получить гораздо лучшие результаты.

В Российской Федерации аттестация рабочих мест проводится на основании следующей нормативно-правовой базы:

¹ Фисенко В.Ю. Методы стимулирования персонала // Современные проблемы экономического развития : материалы конф. Омск, 2017. С. 150.

1. Трудовой кодекс Российской Федерации¹.
2. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях².
3. Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28 декабря 2013 года. № 426-ФЗ³.
4. Приказ Минтруда Российской Федерации от 24 января 2014 года № 33-нн «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению»⁴.
5. Р 2.2.2006-05. Гигиена труда. Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей силы и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда⁵.

Имеющийся массив нормативно-правовой базы регулирует оценку рабочих мест муниципальных служащих с различных сторон, а именно: санитарно-гигиенические, экономические, нормативные, психологические, социальные и другие условия труда.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации : федер. закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 31.12.2017) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Информ. банк. «Версия Проф». Раздел «Законодательство».

² Кодекс об административных правонарушениях : федер. закон от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (ред. от 31.12.2017) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Информ. банк. «Версия Проф». Раздел «Законодательство».

³ О специальной оценке условий труда : федер. закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ (ред. от 01.05.2016) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Информ. банк. «Версия Проф». Раздел «Законодательство».

⁴ Об утверждении методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению : приказ Минтруда Российской Федерации от 24 января 2014 г. № 33-нн (ред. от 14.11.2016) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Информ. банк. «Версия Проф». Раздел «Законодательство».

⁵ Р 2.2.2006-05. Гигиена труда. Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей силы и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда : утв. Главным государственным санитарным врачом Российской Федерации 29 июля 2005 г. // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Информ. банк. «Версия Проф». Раздел «Законодательство».

Известно, что для профилактики нервно-психических перегрузок, а также для улучшения состояния условий труда, в целом, важно, чтобы на предприятии были предусмотрены вспомогательные помещения и санитарно-бытовые устройства. Однако этот важный фактор не рассматривается в Руководстве. Целесообразно было бы учесть уровень санитарно-бытового обслуживания работников при оценке тяжести и напряженности трудового процесса¹.

Согласно Порядку при оценке рабочих мест, кроме требований безопасности к оборудованию, приспособлениям, инструментам, средствам обучения и инструктажа, должны быть приняты во внимание специальные требования к территории, элементам зданий и сооружений. Указанные требования безопасности включаются, как правило, в комплекс требований безопасности к оборудованию.

Следует отметить, что поскольку Российская Федерация вступила в эру информационных технологий, то она проводит целенаправленную политику по информатизации различных сфер жизни, в том числе и в части автоматизации рабочих мест муниципальных служащих.

В различных муниципальных образованиях разрабатываются и реализуют программы и проекты, которые регламентируют не только основы информатизации, но и ее процессы.

Так, в городском округе «Город Комсомольск-на-Амуре» принята к реализации муниципальная программа «Формирование электронного муниципалитета на основе межструктурной информатизации и автоматизации предоставления муниципальных услуг, внедрения технологий предоставления муниципальных услуг и функций в электронном виде на 2011-2020 годы»².

¹ Евдокимова Н.А. К проблеме гигиенической оценки факторов при аттестации рабочих мест по условиям труда // Инновации в науке, образовании, бизнесе – 2014 : материалы конф. Калининград, 2014. С. 38.

² Зялалова А.Ф. Автоматизированное рабочее место муниципального служащего: предпосылки создания, модель и позитивные эффекты // Научно-методический электронный журнал концепт. 2016. №. 11. С. 2032.

Информатизация деятельности муниципальных служащих и сотрудников органов местного самоуправления предполагает не только внедрение электронных инноваций и технологий в их деятельность, но и создание на их основе автоматизированного рабочего места.

Создание подобного рода программ является прорывом не только в процессе формирования информационного общества, но и в области модернизации рабочих мест муниципальных служащих и сотрудников местных администраций, тем самым улучшая и упрощая рабочий процесс, связанный с документооборотом, архивной работой, взаимодействием с населением, коллегами, руководством, подчиненными и исполнением других функций и обязанностей.

Позитивные эффекты создания автоматизированного рабочего места муниципального служащего и сотрудника местной администрации:

1. Упрощение и ускорение работы муниципального служащего за счет её перевода с бумажного в цифровой формат, а также за счет совершенствования системы электронного документооборота.

2. Обеспечение взаимосвязанности автоматизированных рабочих мест муниципальных служащих всей системы местного самоуправления через систему внутренней локальной сети. Реализация данного направления позволит обеспечить мгновенный доступ к информации любой из служб, как для выполнения управленческих функций, так и для ускорения, и улучшения качества предоставления муниципальных услуг.

3. Обеспечение возможности более полного учета и реализации интересов местного сообщества за счет возможности обращения к служащему через интернет-приемные.

4. Формирование предпосылок для проведения оценок эффективности деятельности муниципального служащего.

5. Содействие оптимизации персонального состава муниципальной службы¹.

Главным фактором, влияющим на производительность муниципальных служащих и сотрудников исполнительно-распорядительных органов местной власти, является психоэмоциональное состояние.

Проявления эмоционального истощения характеризуются снижением эмоционального тонуса, утратой интереса к окружающему, эмоциональным пресыщением, агрессивными реакциями, депрессивным состоянием. Деперсонализация может развиваться как повышение зависимости от других людей, либо как гипертрофированная независимость, переходящая в выраженный негативизм и снижение ценности субъектно-ориентированного взаимодействия с другими людьми. Редукция личных достижений выражается в низкой личной и профессиональной самооценке и уровне притязаний, в снижении локуса внутреннего контроля².

Выгорание на рабочем месте также приводит к тому, что муниципальные служащие и сотрудники местной администрации оценивают свою деятельность отрицательно, а, следовательно, негативно относятся к своим должностным обязанностям, что негативно сказывается в последующем на качестве принятых решений, разработанных программ, проектов и конечном результате в целом.

Таким образом, рассмотрев теоретические основы организации рабочего процесса муниципальных служащих и сотрудников исполнительно-распорядительных органов местной власти, можно сделать следующие выводы.

¹ Зялалова А.Ф. Автоматизированное рабочее место муниципального служащего: предпосылки создания, модель и позитивные эффекты // Научно-методический электронный журнал концепт. 2016. № 11. С. 2035.

² Кисова В.В., Катушенко О.А. Исследование синдрома эмоционального выгорания у менеджеров коммерческой организации // Международный студенческий научный вестник. 2017. № 5. С. 111.

Во-первых, рабочий процесс муниципальных служащих и сотрудников исполнительно-распорядительных органов местной власти представляет собой деятельность указанных лиц по исполнению собственных функций и обязанностей, возложенных на них федеральным, региональным законодательством, а также уставом и внутренними документами органов местного самоуправления с целью реализации политики, направленной на повышение качества и уровня жизни населения. Он представляет собой служение народу, осуществляя различные действия и принимая значимые решения, которые будут иметь последствия для сообщества, что обуславливает важность обеспечения достойных условий рабочего процесса.

Во-вторых, обеспечение муниципальных служащих и сотрудников исполнительно-распорядительных органов местной власти комфортными условиями рабочего процесса представляет собой деятельность руководства по формированию благоприятной атмосферы, способствующей повышению производительности труда и качества конечного результата (в данном случае конкретного решения, анализа, программы, проекта и прочего). Данная деятельность немаловажна, поскольку решения, принимаемые администрацией муниципального образования и разрабатываемые муниципальными служащими и сотрудниками указанного органа власти, имеют непосредственное воздействие на все сферы жизнедеятельности населения муниципального образования, что само по себе обуславливает необходимость проведения мероприятий по совершенствованию условий рабочего процесса.

В-третьих, условия рабочего процесса формируются посредством улучшения следующих элементов: комфортное помещение (достаточное пространство), оформление кабинета/офиса/помещения (приятный цвет отделки, яркий, мягкий свет), удобство оборудования (производительная техника, удобная мебель), информатизация рабочего места (наличие программного и аппаратного обеспечения, позволяющего оптимизировать процесс работы), психоэмоциональное состояние (комфортная

продолжительность рабочего дня, периодические кофе-брейки, положительная атмосфера в коллективе), мотивация (внутреннее удовлетворение результатами работы, ясность и четкость целей деятельности, стремление к проявлению творческой инициативы) и другие (в зависимости от конкретной деятельности).

РАЗДЕЛ II. АНАЛИЗ УСЛОВИЙ РАБОЧЕГО ПРОЦЕССА МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ И СОТРУДНИКОВ АДМИНИСТРАЦИИ КОРОЧАНСКОГО РАЙОНА БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

Корочанский район был образован 30 июля 1928 года. В современных границах район существует с 1965 года и граничит с семью районами области: Белгородским, Губкинским, Новооскольским, Прохоровским, Чернянским, Шебекинским, Яковлевским¹. Общая площадь земель в административных границах Корочанского района составляет 1464,1 кв. км. Общая численность населения муниципального района «Корочанский район» Белгородской области на 1 января 2017 года составляет 39213 человек; численность экономически активного населения насчитывает 18500 человек².

С 1 января 2006 года муниципальное образование «Корочанский район» наделено статусом муниципального района и включает в себя 23 муниципальных образования – городское поселение «Город Короча» и 22 сельских поселения (Алексеевское, Анновское, Афанасовское, Бехтеевское, Большехаланское, Бубновское, Жигайловское, Заяченское, Коротковское, Кощеевское, Ломовское, Мелиховское, Новослободское, Плосковское, Платавское, Погореловское, Поповское, Проходенское, Соколовское, Шеинское, Шляховское, Яблоновское), на территории которых располагается город Короча и 127 сельских населенных пунктов: 56 сел, 67 хуторов, 3 поселка и 1 деревня³.

Сегодня Корочанский район представляет собой территорию с развитой экономикой, социальной инфраструктурой и богатыми культурными

¹ Устав муниципального района «Корочанский район» Белгородской области : Постановление Муниципального совета Корочанского района от 25 июля 2007 г. № П/249-32-3 (в ред. от 29.12.2015) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Раздел «Законодательство». Информ. банк. «Регион. вып. Белгородская область».

² Белгородская область в цифрах. 2016: Краткий статистический сборник. Белгород, 2016. С. 25.

³ Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики 1999-2018 гг. URL: http://belg.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/belg/resources/33fdb10047f3b6d391c6b5ed3bc4492f/nasMO_16.htm (дата обращения: 05.04.2018)

традициями. Растут основные показатели предприятий, сохраняется финансовая стабильность, появляются новые положительные факторы, характеризующие уровень жизни населения.

Обеспечение комфортных условий рабочего процесса для муниципальных служащих и сотрудников администрации муниципального района «Корочанский район» крайне важны, поскольку от них зависит качество принимаемых решений в муниципальном образовании, которые напрямую сказываются на уровне жизни населения на указанной территории. Чем выше уровень качества таких условий для муниципальных служащих и сотрудников администрации, тем выше качество жизни людей, показатели социально-экономического развития муниципалитета и, как следствие, инвестиционная среда и конкуренция.

Изучение теоретических основ организации рабочего процесса муниципальных служащих и сотрудников исполнительно-распорядительных органов местной власти и краткая информация о муниципальном образовании позволяют перейти к анализу условий рабочего процесса муниципальных служащих и сотрудников администрации Корочанского района Белгородской области.

Рабочий процесс, как и организация работы муниципальных служащих и сотрудников администрации в целом является объектом деятельности отдела муниципальной службы и кадров администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области, который является ее структурным подразделением.

Отдел создан с целью проведения единой государственной кадровой политики администрации района путем:

- 1) обеспечения формирования и реализации стратегии социально-экономического развития района в части муниципальной службы;
- 2) выявления и реализации наиболее эффективных объектов и направлений использования экономических ресурсов района;

3) разработки и реализации социально-значимых целевых программ на территории района, направленных на повышение жизненного уровня населения¹.

С целью исследования организации рабочего процесса муниципальных служащих и сотрудников в администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области представляет интерес для изучения Отдел муниципальной службы и кадров указанного органа муниципальной власти.

Отдел муниципальной службы и кадров является структурным подразделением администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области, основными задачами которого является: 1) обеспечение реализации администрацией района возложенных на нее в соответствии с действующим законодательством, Уставом муниципального района «Корочанский район» Белгородской области полномочий в области социально-трудовых отношений; 2) обеспечение договорного регулирования социально-трудовых отношений, осуществляемого в форме трехстороннего соглашения между профсоюзами, объединениями работодателей и администрацией Корочанского района, коллективных договоров между работниками в лице их представителей и работодателей; 3) участие в реализации мер по предотвращению и разрешению коллективных трудовых конфликтов, контроль за выполнением соглашений и договоров; 4) участие в разработке балансов трудовых ресурсов, прогноза численности занятых в экономике района; 5) организация проведения аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организациях, действующих на территории района².

¹ Отдел муниципальной службы и кадров администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области. URL: <http://www.korocha.ru/organy-vlasti/administraciya/struktura-administracii/otdel-municipalnoj-sluzhby-i-kadrov/> (дата обращения: 07.04.2018).

² Администрация муниципального района «Корочанский район» Белгородской области. URL: <http://www.korocha.ru/organy-vlasti/administraciya/struktura-administracii/otdel-municipalnoy-sluzhby-i-kadrov/> (дата обращения: 07.04.2018).

В качестве функций Отдела муниципальной службы и кадров администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области можно назвать следующее: 1) реализация в пределах своей компетенции государственной политики в сфере труда, социально-трудовых отношений, уровня жизни, доходов населения, в сфере оплаты труда работников бюджетных учреждений; 2) координация развития социального партнерства на территории района, участие в регулировании договорных социально-трудовых отношений, работе по подготовке и заключению трехстороннего соглашения между областным объединением организаций профсоюзов, объединениями работодателей и администрацией Корочанского района, осуществление контроля за его выполнением; 3) реализация мер по предотвращению и разрешению коллективных трудовых конфликтов; 4) организация и обеспечение деятельности районной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, районной межведомственной комиссии по обеспечению роста заработной платы, своевременности и полноты перечисления обязательных платежей от фонда оплаты труда; 5) участие в разработке и реализации районных программ улучшения условий и охраны труда; б) осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства по вопросам социально-трудовых отношений, законодательства об охране труда на предприятиях и организациях всех форм собственности совместно с Государственной инспекцией труда в Белгородской области, другими контрольно-надзорными органами, профсоюзами¹.

В своей деятельности Отдел муниципальной службы и кадров администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области руководствуется такими нормативно-правовыми актами, как:

¹ Администрация муниципального района «Корочанский район» Белгородской области.
URL: <http://www.korochoa.ru/organy-vlasti/administraciya/struktura-administracii/otdel-municipalnoy-sluzhby-i-kadrov/> (дата обращения: 07.04.2018).

1. Конституция Российской Федерации¹.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации².
3. Федеральный закон Российской Федерации от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»³.
4. Федеральный закон Российской Федерации от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»⁴.
5. Закон Белгородской области от 30 марта 2005 года № 177 «О особенностях организации местного самоуправления в Белгородской области»⁵.
6. Закон Белгородской области от 24 сентября 2007 года № 150 «Об особенностях организации муниципальной службы в Белгородской области»⁶.
7. Устав муниципального района «Корочанский район» Белгородской области⁷.

¹ Конституция Российской Федерации : принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (ред. от 21.07.2014) // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». Раздел «Законодательство». Информ. банк. «Версия Проф».

² Трудовой кодекс Российской Федерации : федер. закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 05.02.2018) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Информ. банк. «Версия Проф». Раздел «Законодательство».

³ Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации : федер. закон от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ (ред. от 29.12.2017) // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». Раздел «Законодательство». Информ. банк. «Версия Проф».

⁴ О муниципальной службе в Российской Федерации : федер. закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ (ред. от 26.07.2017) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Информ. банк. «Версия Проф». Раздел «Законодательство».

⁵ Об особенностях организации местного самоуправления в Белгородской области : закон Белгородской области от 30 марта 2005 г. № 177 (ред. от 07.11.2017) // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». Раздел «Законодательство». Информ. банк. «Регион. вып. Белгородская область».

⁶ Об особенностях организации муниципальной службы в Белгородской области: Закон Белгородской области от 24 сентября 2007 г. №150 (ред. от 08.11.2017) // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». Информ. банк. «Версия Проф». Раздел «Законодательство».

⁷ Устав муниципального района «Корочанский район» Белгородской области : Постановление Муниципального совета Корочанского района от 25 июля 2007 г. № П/249-32-3 (в ред. от 29.12.2015) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Раздел «Законодательство». Информ. банк. «Регион. вып. Белгородская область».

8. Постановления и распоряжения администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области и внутренние документы и отдела по труду, Комитета экономического развития.

Также обеспечение достойных условий труда находит свое отражение в различных программах, постановлениях и распоряжениях Правительства Российской Федерации и регионального правительства Белгородской области, стандартах, ГОСТах, муниципальных правовых актах.

Условно организацию рабочего процесса и комфортных условий труда, которой занимается Отдел муниципальной службы и кадров администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области, можно поделить на следующие два этапа: организация структуры и организация рабочих процессов.

В соответствии с положением об Отделе муниципальной службы и кадров администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области такая организационная деятельность в представленных этапах включает в себя подкатегории. Так, организация структуры может быть поделена на: 1) распределение полномочий; 2) создание штатных единиц (рабочих мест); 3) регулирование ответственности; 4) регулирование компетенций; 5) регулирование взаимосвязей¹.

Что касается организации рабочих процессов, то в нее входят следующие подкатегории: 1) анализ и создание рабочих процессов; 2) определение последовательности рабочих процессов; 3) организация взаимодействия человека, средств труда и производства².

¹ Положение об отделе муниципальной службы и кадров администрации муниципального района «Корочанский район» : Решение Муниципального совета муниципального района «Корочанский район» Белгородской области от 23 января 2014 г. № Р/54-6-2 (ред. от 23.01.2014) // Официальный сайт органов местного самоуправления муниципального района «Корочанский район» Белгородской области. URL: <http://www.korocha.ru/search/?q=положение+об+отделе+муниципальной+службы+и+кадро> в (дата обращения: 26.04.2018).

² См. : Там же.

Создание комфортных условий осуществления муниципальными служащими и сотрудниками администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области, как было изучено в ходе проведения исследования, основывается на таких принципах, как:

1. Целесообразность. Проявляется в том, что отдел по труду детализирует структуру администрации Корочанского района таким образом, чтобы цель совпадала с деятельностью органа исполнительно-распорядительной власти, а именно: исключение дублирования комитетами, отделами, муниципальными служащими и сотрудниками исполнения должностных обязанностей.

2. Экономичность. Обеспечение максимально возможного рационального распределения ресурсов внутри администрации Корочанского района, исключение излишней перегруженности, которой сопутствует перерасходование средств/ресурсов.

3. Способность к равновесию. Разделение на комитеты и отделы не является статичным, происходит постоянный динамический процесс, который включает в себя: а) анализ имеющейся ситуации (анализ целей, задач, обязанностей, функций и т.д.); б) пересмотр части или большинства элементов в связи с имеющимися факторами и меняющейся средой; в) перераспределение ресурсов и перестройка структуры с учетом рекомендаций.

4. Координация. Обеспечение беспрепятственного взаимодействия между рабочими местами (муниципальными служащими, сотрудниками, другими органами власти, организациями и т.п.) в целях выполнения возложенных на структурное подразделение и отдельного работника обязанностей и функций.

5. Прозрачность. Простота и понятность структуры администрации Корочанского района для муниципальных служащих и сотрудников.

6. Гуманность. Организация труда (создание комфортных рабочих условий) учитывает требования научной организации труда.

Такие принципы позволяют обеспечить стандартные условия рабочего процесса муниципальных служащих и сотрудников администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области, но не развитие творческого потенциала работников, который мог бы быть направлен на разработку и реализацию интересных решений в виде программ и проектов. Важно не только обеспечивать основные потребности, но и формировать особые условия рабочего процесса, который являлся бы нечто необычным, инновационным, способным побудить к большей производительности труда и раскрытию всех уникальных качеств и характеристик личности, позволить свободу самовыражения в процессе исполнения должностных обязанностей.

Таблица 4

Данные о кадровом составе администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области¹

Наименование	Количество штатных единиц								Специалисты по в/учету (ф/бюдж.)	Специалисты по делам молодежи
	Всего	в том числе					Вспомогательный персонал			
		Должностные лица	Муниципальные служащие	Не муниципальные служащие	Обслуживающий персонал	Водители	Сторожа	Уборщицы (комендант)		
Всего	143	1	113	23	1	1	2	2	0	0
В том числе:										
Аппарат администрации района	84	1	72	11	0	0	0	2	0	0
Комитет финансов	20	0	15	5	0	0	0	0	0	0
Управление образования	6	0	6	0	0	0	0	0	0	0
Управление соцзащиты	26	0	16	6	1	1	2	0	0	0
Управление культуры	5	0	4	1	0	0	0	0	0	0

¹ Данные о кадровом составе органов местного самоуправления муниципального района «Корочанский район» Белгородской области (по муниципальным образованиям). URL: http://old.korocha.ru/kadrovyy_rezerv/kadry_organov_mestnogo_samoupravleniya_korochanskogo_rayona.pdf (дата обращения: 06.04.2018).

Очень важно отметить, что формирование условий для раскрытия потенциала личности невозможно без обеспечения комфортной рабочей среды муниципального служащего и сотрудника в общем и администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области в частности.

Общее количество штатных единиц администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области составляет 141 человек, из них 114 человек являются муниципальными служащими, а 27 человек работают в администрации муниципального образования в качестве рядовых сотрудников (персонала). Более подробная информация о структуре кадрового состава исполнительно-распорядительного органа Корочанского района представлена ниже (см. таблицу 4)¹.

В ходе наблюдения и осмотра рабочих мест муниципальных служащих и сотрудников администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области было определено, что типовым является наличие следующей материально-технической базы, позволяющей осуществлять работником те или иные задачи, поручаемые ему руководством в соответствии с законодательством Российской Федерации, Белгородской области и нормативно-правовыми актами, принятыми органами местного самоуправления Корочанского района, а также должностным регламентом: рабочий стол, компьютерное/офисное кресло, компьютер (монитор, системный блок, клавиатура, мышь), многофункциональное устройство (принтер, сканер, копировальный аппарат), телефонный аппарат с системой факса, лоток для бумажных документов, органайзер для канцелярских товаров и рабочих бумаг, сейф, шкафы для хранения документации и личных вещей, тумбы, стеллажи.

¹ Данные о кадровом составе органов местного самоуправления муниципального района «Корочанский район» Белгородской области (по муниципальным образованиям). URL: http://old.korocha.ru/kadrovyy_rezerv/kadry_organov_mestnogo_samoupravleniya_korochanskogo_rayona.pdf (дата обращения: 06.04.2018).

Выше перечисленные объекты материально-технического обеспечения рабочего процесса муниципальных служащих и сотрудников администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области позволяют нам обозначить отсутствие настольных ламп, которые улучшают освещенность рабочего места работников, тем самым не только улучшая качество осуществления стандартных операций, но и способствуют сохранению их зрения, а также комфортной среде.

Освещение рабочего места – важный фактор создания нормальных условий труда. Неудовлетворительное освещение может исказить информацию, получаемую человеком, кроме того, оно утомляет не только зрение, но вызывает утомление организма в целом, отрицательно сказывается на состоянии центральной нервной системы. Неправильное освещение может являться причиной производственного травматизма.

«Освещение влияет на производительность труда и качество выпускаемой продукции. Так при выполнении операции точной сборки увеличение освещённости с 50 до 1000 лк позволяет получить повышение производительности труда до 25 % и даже при выполнении работ малой точности, не требующих большого зрительного напряжения, увеличение освещённости рабочего места повышает производительность труда на 2-3%»¹.

Поэтому так важно обеспечить не только комфортные условия рабочего процесса муниципальных служащих и сотрудников администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области, но и модернизировать окружающую обстановку в рабочей среде. Так, увеличение производительности труда даже на несколько процентов может дать мощный импульс не только для улучшения качества и повышения уровня жизни населения, но и для социального-экономического развития территории Корочанского района.

¹ Сенченко В.А., Глумов Е.А., Шаймарданов Д.А. Входной контроль параметров освещенности рабочих мест с персональными компьютерами // Технологии техносферной безопасности. 2017. № 3 (73). С. 236.

Следует отметить, что на основании аттестаций рабочих мест администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области средний уровень освещения составляет 350 лк, что на треть ниже, чем желательный показатель. В связи с этим важно решить проблему качественного освещения рабочих мест муниципальных служащих и сотрудников в администрации Корочанском районе.

В соответствии с картами аттестации рабочих мест по условиям труда, проанализированным в ходе проведения исследования, можно говорить о втором (допустимом) классе по травмоопасности и напряженности. Однако, в некоторых случаях показатель по травмоопасности доходит до 3.1-3.4.

Говоря о травмоопасности следует сказать, что ее решение возможно посредством устранения помех для безопасности. Однако, в данный момент это недопустимо. Отмечая второй класс напряженности стоит указать на возможность устранения источников стресса, помех для осуществления рабочего процесса муниципальным служащим или сотрудником администрации.

В исследовании Н.В. Анненковой, Е.В. Камневой и М.В. Полевая определено, что «синдром «профессионального выгорания» является сложным, многоплановым конструктом, состоящим из целой системы негативных психологических переживаний, причиной которых становятся длительные и интенсивные межличностные эмоционально насыщенные или когнитивно сложные коммуникации. Данный конструкт состоит из трех групп переживаний: эмоционального истощения (переживание опустошенности и бессилия); деперсонализации (дегуманизация отношений с другими людьми, как проявления черствости, бессердечности, цинизма или грубости); редукции личных достижений (занижение собственных достижений, утрата смысла и желания вкладывать личные усилия на рабочем месте)»¹.

¹ Анненкова Н.В., Камнева Е.В., Полевая М.В. «Профессиональное выгорание» как проявление профессиональной деформации личностных качеств государственных гражданских служащих // Теоретико-методологические подходы к формированию системы устойчивого развития предприятий, комплексов, регионов. 2016. № 7. С. 417.

Возвращаясь к аттестации рабочих мест, предлагается распределить данные в таблице 5.

Таблица 5

Аттестация рабочих мест муниципальных служащих и сотрудников администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области¹

Аттестация/несоответствие	Количество, мест
Аттестовано рабочих мест	95
Аттестовано с классами условий труда 1 и 2 и соответствуют требованиям по обеспеченности СИЗ	15
Аттестовано с классом условий труда 3.1, 3.2, 3.3, 3.4	80
Не соответствует требованиям по обеспеченности СИЗ	0
Не соответствуют требованиям по травмобезопасности	39

Выше представленная таблица наглядно показывает, что в администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области, несмотря на ее деятельность, все-таки имеются рабочие места, не проходящие по требованиям к условиям труда. Это обуславливает необходимость не только улучшения таких условий, но и модернизации рабочих мест.

Проведя анализ рабочих мест и структуры администрации перейдем к исследованию рабочего времени муниципальных служащих и сотрудников администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области.

На основании коллективного договора между работодателем и работниками администрации Корочанского района по защите экономических и социальных интересов и прав 2017-2019 годы, принятого трудовым коллективом на общем собрании, установлено, что для работников

¹ О качестве оформления материалов по аттестации рабочих мест по условиям труда : заключение от 1 июня 2017 г. № 12038 // Официальный сайт органов местного самоуправления муниципального района «Корочанский район» Белгородской области. URL: <http://korocha.ru/dokumenty/vse-dokumenty/> (дата обращения: 26.04.2018).

администрации района устанавливается 4-часовая рабочая неделя (статья 91 Трудового кодекса Российской Федерации¹):

- 1) начало работы – 8 часов;
- 2) перерыв на обед – с 12 до 13 часов;
- 3) окончание работы – 17 часов;
- 4) выходные дни – суббота и воскресенье;
- 5) на кануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час.

Что касается рабочего режима, то он является обычным, типовым для многих подобных организаций и учреждений. Однако, в соответствии со статьей 101 Трудового кодекса Российской Федерации² и закона Белгородской области от 24 сентября 2007 года № 150 «Об особенностях организации муниципальной службы в Белгородской области»³ может быть установлен ненормированный рабочий день в определенном порядке.

В части выплаты муниципальным служащим и сотрудникам администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области премий за счет экономии фонда оплаты труда органов местного самоуправления принято решение от 17 октября 2016 года № Р/309-35-2 «О внесении изменений в решение Муниципального совета Корочанского района от 24 июня 2015 года № Р/171-21-2 «Об оплате труда муниципальных служащих муниципального района «Корочанский район», согласно которому работникам администрации выплачиваются премии за следующие успехи:

- 1) по результатам работы при наличии экономии фонда оплаты труда (максимальным размером не ограничивается);

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации : федер. закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 31.12.2017) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Информ. банк. «Версия Проф». Раздел «Законодательство»

² См. : Там же.

³ Об особенностях организации муниципальной службы в Белгородской области: Закон Белгородской области от 24 сентября 2007 г. №150 (ред. от 05.12.2014) // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». Информ. банк. «Версия Проф». Раздел «Законодательство».

2) в связи с юбилейными датами (50, 60 лет (для мужчин и женщин), 55 лет (для женщин) со дня рождения муниципального служащего) – в размере до двух должностных окладов;

3) в связи с профессиональными праздниками, а также ко Дню защитника Отечества (23 февраля) и Международному женскому дню (8 марта), ко Дню образования Корочанского района – в фиксированном размере до одного должностного оклада;

4) за безупречную и эффективную трудовую деятельность при увольнении муниципального служащего в связи с выходом на пенсию – в размере до двух должностных окладов;

5) за золотой знак отличия ГТО – в размере одного должностного оклада;

6) за серебряный знак отличия ГТО – в размере 50 процентов должностного оклада¹.

С целью оценить субъективное мнение о рабочем процессе и его условиях муниципальных служащих и сотрудников администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области было проведено собственное социологическое исследование², результаты которого представлены ниже.

Распределение респондентов, муниципальных служащих и сотрудников администрации муниципального образования «Корочанский район» Белгородской области, принявших участие в социологическом исследовании, по полу и возрасту выглядит следующим образом:

¹ О внесении изменений в решение Муниципального совета Корочанского района от 24 июня 2015 года № Р/171-21-2 «Об оплате труда муниципальных служащих муниципального района «Корочанский район»: Решение Муниципального совета муниципального района «Корочанский район» от 17 октября 2016 г. № Р/309-35-2 // Официальный сайт органов местного самоуправления муниципального района «Корочанский район» Белгородской области. URL: <http://korocha.ru/search/?q=решение+об+оплате+труда+2016> (дата обращения: 26.04.2018).

² В рамках выпускной квалификационной работы проведен социологический опрос муниципальных служащих и сотрудников (N=50) администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области с целью изучения рабочего процесса в исполнительно-распорядительном органе местной власти Корочанского района.

- 1) 18-25 лет – 14% (мужчины – 4%, женщины – 10%);
- 2) 26-40 лет – 37% (мужчины – 20%, женщины – 17%);
- 3) 41-60 лет – 45% (мужчины – 15%, женщины – 30%);
- 4) 61 год и старше (мужчины – 1%, женщины – 3%).

При этом соотношение муниципальных служащих и сотрудников администрации составляет 90 и 10 процентов соответственно.

Распределение респондентов по стажу работы в администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области представлено на рисунке 1. Данная диаграмма позволяет нам наглядно представить половозрастную структуру сотрудников исполнительно-распорядительного органа Корочанского района.

Стаж работы

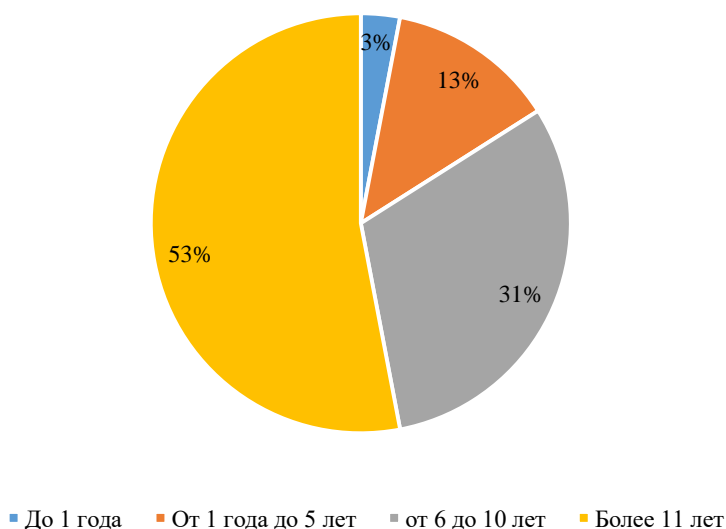


Рис. 1. Распределение муниципальных служащих и сотрудников администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области по стажу осуществления деятельности

С распределением респондентов по степени удовлетворенности осуществления ими собственной деятельности можно ознакомиться на рисунке 2.

Удовлетворенность деятельностью

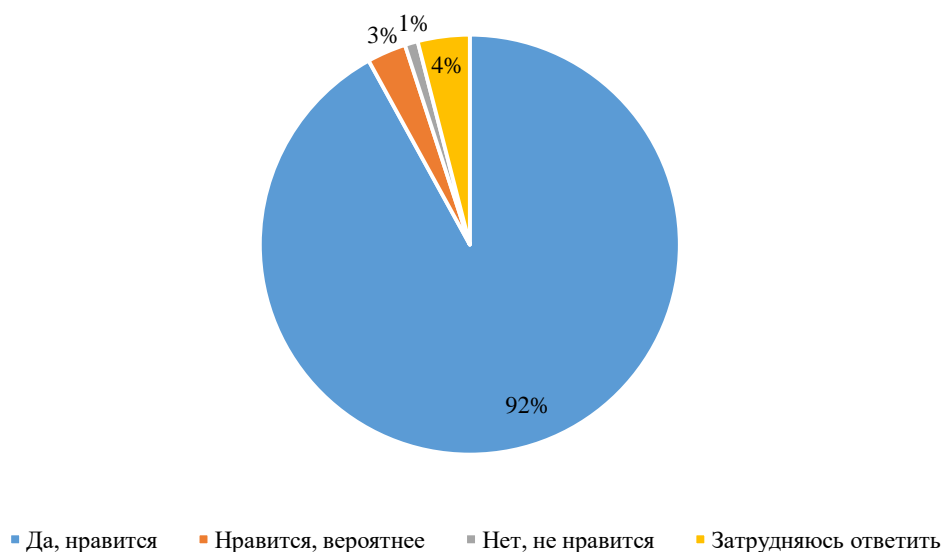


Рис. 2. Распределение респондентов по степени удовлетворенности осуществляемой деятельности

В части двусторонней вертикальной служебной коммуникации по типу «начальник – подчиненный» ответы респондентов распределены следующим образом (см. рисунок 3):

Возможность открыто высказывать свои идеи и предложению непосредственно начальнику



Рис. 3. Распределение ответов респондентов по возможности высказывать идеи и предложения руководству

Муниципальным служащим и сотрудникам администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области был задан в рамках исследования также вопрос, касающийся удовлетворенности

условиями труда (шум, освещенность, температура, чистота и т.п.), ответы на который распределены таким образом, как это продемонстрировано на рисунке 4.

Удовлетворенность условиями труда

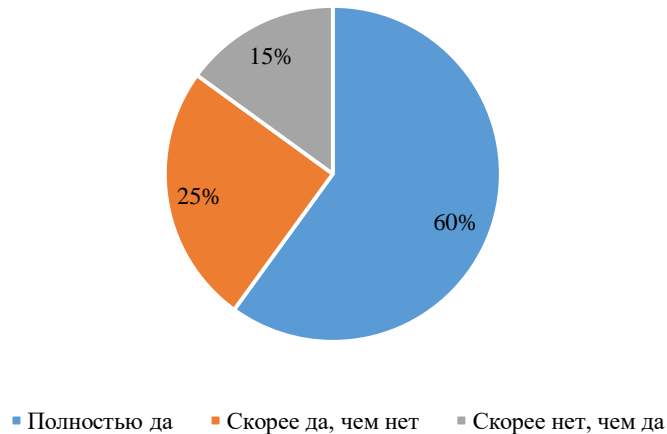


Рис. 4. Распределение ответов на вопрос об удовлетворенности условиями труда

Также в исследовании были представлены открытые вопросы, на которые респонденты дали свои собственные ответы. Среди часто встречающихся ответов на вопрос о нехватке того или иного предмета комфорта или фактора, влияющего на осуществление рабочего процесса, были такие, как: 1) отсутствие кондиционера; 2) недостаточное освещение; 3) монотонность рабочего процесса; 4) отсутствие полноценного места для проведения времени в обеденные часы; 5) отсутствие кулера; 6) слабое межличностное взаимодействие; 6) отсутствие достаточного уровня информированности о нововведениях и новых направлениях деятельности.

В качестве положительных факторов, положительно влияющих на рабочий процесс муниципальных служащих и сотрудников администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области, респондентами были выделены следующие: 1) грамотная организация; 2) наличие необходимой орг. техники; 3) социальные гарантии в соответствии с федеральным законодательством.

Заключительным вопросом, который был задан муниципальным служащим и сотрудникам администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области, является просьба о том, чтобы респондент написал, что он хотел бы видеть по месту работы. Ответы следующие: 1) помещение для проведения обеденного перерыва; 2) улучшение освещения; 3) наличие кондиционеров; 4) четкую организацию информирования; 5) оперативное взаимодействие.

Включенное наблюдение и социологическое исследование в рамках выпускной квалификационной работы стали основными фактообразующими положениями исследования, в результате которые позволяют не только выявить проблемы организации рабочего процесса в муниципальном районе «Корочанский район» Белгородской области, но и на основе диагностики разработать и предложить к реализации администрации проект по улучшению рабочего процесса в рамках учреждения.

Таким образом, проанализировав условия рабочего процесса муниципальных служащих и сотрудников администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области, можно сделать следующие выводы.

Во-первых, организацией рабочего процесса и обеспечения его добротных условий осуществляет Отдел муниципальной службы и кадров, который является структурным подразделением администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области, в обязанности которого входит не только проведение проверок рабочих мест и их аттестация, но и деятельность по совершенствованию таких условий с целью повышения производительности муниципальных служащих и сотрудников администрации.

Во-вторых, аттестация рабочих мест производится с целью улучшения условий труда, однако, в документе, оформляемом в ходе ее проведения, отмечаются недостатки рабочих мест. Одним из таких недостатков является уровень освещенности помещения, в котором осуществляют рабочий процесс

муниципальные служащие и сотрудники администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области. Как показывают исследования, недостаточное освещение приводит к развитию патологий и болезней, сопровождаемых дополнительными симптомами, а также снижает производительность, тем временем, когда ее повышение возможно на 25%.

В-третьих, в ходе проведенного социологического исследования были выявлены личностные оценки респондентов – муниципальных служащих и сотрудников администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области – относительно рабочего процесса и его организации. Среди респондентов 60% высказалось за полную удовлетворенность рабочим процессом, тем временем как 40% не в полной мере удовлетворены им. Также исследование показало, что рабочий процесс требует совершенствования.

РАЗДЕЛ III. НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УСЛОВИЙ РАБОЧЕГО ПРОЦЕССА МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ И СОТРУДНИКОВ АДМИНИСТРАЦИИ КОРОЧАНСКОГО РАЙОНА БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

Анализ условий рабочего процесса муниципальных служащих и сотрудников администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области, который был проведен во втором разделе выпускного квалификационного исследования, позволяет рассмотреть основные направления работы по обеспечению достойных условий труда, проблемы в данной области и изучить потенциально возможные варианты совершенствования деятельности Отдела муниципальной службы и кадров по улучшению условий рабочего процесса работников исполнительно-распорядительного органа района. Деятельность в данной сфере основана на нормативно-правовых актах Российской Федерации, Белгородской области и местных решений и постановлений, которые призваны обеспечить минимально комфортные условия трудового процесса муниципальных служащих и сотрудников администрации. Важно продолжить работу по данному направлению, поскольку от производительности труда муниципальных служащих и сотрудников администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области зависит как качество и уровень жизни населения муниципального образования, так и социально-экономическое развитие района.

Обеспечение комфортных условий рабочего процесса (труда) муниципальных служащих и сотрудников администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области производится в интересах работников исполнительно-распорядительного органа местной власти района и направлено на улучшение работы учреждения. В законодательстве отмечено, что достойные условия труда представляют собой минимальный набор всего необходимого организационно-ресурсного обеспечения рабочего процесса, а также условия, требуемые для качественного исполнения

работником собственных обязанностей. Следует отметить, что в последующем рабочий процесс отражается на других сферах жизнедеятельности населения муниципального образования, так как работа администрации направлена на разработку и реализацию множества документов и нормативно-правовых актов, необходимых для поддержания систем жизнеобеспечения и развития.

По результатам проведенного исследования было выявлено, что в администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области в качестве приоритетных направлений деятельности по обеспечению комфортных условий рабочего процесса муниципальных служащих и работников избраны следующие:

1. Организация рационального использования кадрового потенциала региона с целью извлечения максимального эффекта от деятельности муниципальных служащих и сотрудников администрации района.

2. Ресурсное и организационно-правовое обеспечение деятельности муниципальных служащих и сотрудников администрации района в соответствии с законодательством Российской Федерации, Белгородской области и муниципального района «Корочанский район».

3. Премирование и награждение лучших муниципальных служащих и сотрудников администрации района с целью повышения мотивации и улучшения морального фона в учреждении для дальнейшего повышения производительности труда.

4. Осуществление мероприятий по вопросам обеспечения рабочих мест всем необходимым для осуществления муниципальным служащим и сотрудником собственных должностных обязанностей, техники безопасности, аттестации рабочих мест и устранения замечаний государственных инспекторов по различные направления обеспечения достойных условий труда.

5. Осуществление контроля за состоянием условий рабочего процесса муниципальных служащих и сотрудников администрации района,

поскольку их несоответствие различного рода нормативным правовым актам может не только привести к наложению определенных ограничительных мер на осуществление деятельности, но и привести к отрицательной оценке рабочего места и, как следствие, снижению производительности отдельных сотрудников и администрации района в целом, что в свою очередь может привести к непоправим последствиям.

6. Улучшение рабочих мест, модернизация материально-технического оборудования и работа по мотивированию с каждым муниципальным служащим и сотрудником администрации района производится не только по требованию законодательства, но и исходя из потребностей работников учреждения, поскольку чрезвычайно важно обеспечивать хотя бы минимальный набор нужд, чтобы сохранить уровень производительности труда.

7. Реализация различного рода программ и мероприятий, направленных на повышение качества трудового процесса муниципальных служащих и сотрудников администрации района, которая является важной деятельностью, требующей внимания со стороны руководства администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области.

Как уже было отмечено ранее, в муниципальном районе «Корочанский район» Белгородской области для муниципальных служащих и сотрудников администрации обеспечиваются минимально требуемые условия рабочего процесса. В связи с этим необходимо найти решение для улучшения и модернизации рабочего процесса посредством применения инновационных методик, результатов различных исследований в области менеджмента, чтобы исправить сложившуюся ситуацию и решить преимущественно организационные вопросы по совершенствованию рабочего процесса муниципальных служащих и сотрудников администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области.

Для контроля соблюдения условий рабочего процесса (труда) в администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской

области проводится аттестация рабочих мест муниципальных служащих и сотрудников с целью соблюдения всех норм, правил и нормативно-правовых актов.

Отделом муниципальной службы и кадров администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области приняты меры по обеспечению достойных условий труда муниципальных служащих и сотрудников учреждения, прежде всего за счет проведения аттестации рабочих мест и соблюдения требуемых норм.

Проведя анализ условий рабочего процесса муниципальных служащих и сотрудников администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области и предположив дальнейшее совершенствование рабочего процесса в учреждении, можно сделать вывод о том, что предоставляемые работникам условия рабочего процесса недостаточно удовлетворяют их потребности.

В целях совершенствования условий рабочего процесса муниципальных служащих и сотрудников администрации предлагается к реализации проект «Создание комнаты отдыха в администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области». Названный проект может послужить в качестве основы для улучшения условий рабочего процесса муниципальных служащих и сотрудников администрации, сформировать особые условия трудовой деятельности и повысить производительность работников учреждения.

Обоснование мероприятий проекта. В целях совершенствования условий рабочего процесса муниципальных служащих и сотрудников администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области необходимо разработать и внедрить проект, направленный на обеспечение особых условий труда для сотрудников указанного учреждения и повышение их производительности.

Следует отметить тот факт, что администрация муниципального района «Корочанский район» Белгородской области, как и большинство

муниципальных образований в Российской Федерации, не обладает огромным запасом финансовых ресурсов и активностью муниципальных служащих и сотрудников администрации в сфере улучшения рабочего процесса, а при взаимоотношениях с руководством присутствует патримониальная система общения и мышления.

Деятельность по обеспечению условий рабочего процесса муниципальных служащих и сотрудников администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области сводится к определенному ряду задач, выполнение которых способствует дальнейшему повышению эффективности управления в исполнительно-распорядительном органе местной власти и производительности труда:

1. Обеспечение реализации администрацией района возложенных на нее в соответствии с действующим законодательством, Уставом муниципального района «Корочанский район» Белгородской области полномочий в области социально-трудовых отношений.

2. Обеспечение договорного регулирования социально-трудовых отношений, осуществляемого в форме трехстороннего соглашения между профсоюзами, объединениями работодателей и администрацией Корочанского района, коллективных договоров между работниками в лице их представителей и работодателей.

3. Участие в реализации мер по предотвращению и разрешению коллективных трудовых конфликтов, контроль за выполнением соглашений и договоров.

4. Участие в разработке балансов трудовых ресурсов, прогноза численности занятых в экономике района.

5. Организация проведения аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организациях, действующих на территории района.

6. Разработка и участие в реализации методических, правовых, информационных, организационных, контрольных и иных механизмов,

создающих условия рабочего процесса муниципальных служащих и сотрудников администрации Корочанского района.

Основанием для разработки проекта в муниципальном районе «Корочанский район» Белгородской области по совершенствованию условий рабочего процесса муниципальных служащих и сотрудников администрации послужили:

1. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года¹.
2. Федеральный закон от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»².
3. Федеральный закон от 28 июня 2014 года № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации»³.
4. Стратегия социально-экономического развития Белгородской области на период до 2025 года⁴.
5. Устав муниципального района «Корочанский район» Белгородской области⁵.

Предлагаемый проект «Создание комнаты отдыха в администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области» по замыслу будет направлен на улучшение условий труда для работников

¹ О концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» : Распоряжение Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. № 1662-р (ред. от 10.02.2017) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Информ. банк. «Версия Проф». Раздел «Законодательство».

² Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации : федер. закон от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ (в ред. от 18.04.2018) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Информ. банк. «Версия Проф». Раздел «Законодательство».

³ О стратегическом планировании в Российской Федерации : федер. закон от 28 июня 2014 г. № 172-ФЗ (в ред. от 31.12.2017) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Информ. банк. «Версия Проф». Раздел «Законодательство».

⁴ Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Белгородской области на период до 2025 года : Постановление правительства Белгородской области от 25 ноября 2010 г. № 27-пп (в ред. от 03.06.2013) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Раздел «Законодательство». Информ. банк. «Регион. вып. Белгородская область».

⁵ Устав муниципального района «Корочанский район» Белгородской области : Постановление Муниципального совета Корочанского района от 25 июля 2007 г. № П/249-32-3 (в ред. от 29.12.2015) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Раздел «Законодательство». Информ. банк. «Регион. вып. Белгородская область».

указанного учреждения и модернизацию кабинетов с целью обеспечения потребностей муниципальных служащих и сотрудников администрации. В рамках реализации проекта предполагается создание особых условий для муниципальных служащих и сотрудников администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области, применяемых в компаниях с развитой системой менеджмента и управления персоналом. В рамках реализации проекта также предполагается апробация различных методов улучшения режима работы сотрудников с целью осуществления ими действий, препятствующих развитию заболеваний опорно-двигательной и психической систем.

Сотрудникам Отдела муниципальной службы и кадров администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области потребуется усовершенствовать не только условия рабочего процесса муниципальных служащих и сотрудников, но и усвоить навыки зарубежных компаний по работе с персоналом и обеспечению улучшенных условий труда.

В результате реализации проекта планируется улучшить условия рабочего процесса муниципальных служащих и сотрудников администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области, повысить производительность труда работников указанного учреждения, а, следовательно, повысить качество и уровень жизни населения и социально-экономического развития через косвенные показатели разработки прогрессивных и новаторских решений на территории Корочанского района.

Немаловажную роль в проекте, предлагаемом к реализации в администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области, призваны сыграть инновационные методы обеспечения качественных условий рабочего процесса и мотивации, применяемые в крупных компаниях и корпорациях. Поскольку администрация муниципального района «Корочанский район» Белгородской области является муниципальным органом власти, то средства на реализацию проекта будут предоставлены из местного бюджета.

В последующем, по мере разрастания администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области, возможным представляется совершенствование проекта по совершенствованию условий рабочего процесса муниципальных служащих и сотрудников администрации, последовательное расширение сфер, на которые проект выполняет воздействие, а также апробирование все новых и новых методов в области менеджмента и управления персоналом. Чем лучше условия рабочего процесса, тем лучше и качественнее исполняемая работа, а значит и производительность труда, что непосредственно сказывается на содержании принимаемых решений и жизни населения района.

Для осуществления проекта «Создание комнаты отдыха в администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области» необходимо создать экспертную группу, которая могла бы более детально скорректировать направления, обозначенные в проекте. Рекомендуются к участию в проекте эксперты в области управления персоналом, менеджмента, психологии, социальные технологи, специалисты в области бизнеса и сервиса. Также для участия в обсуждении проекта могут быть привлечены муниципальные служащие и сотрудники администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области.

Целью проекта является создание особых условий рабочего процесса муниципальных служащих и сотрудников администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области посредством организации комнаты отдыха.

В ходе реализации проекта должны быть решены следующие задачи:

1. Модернизация свободного помещения учреждения для улучшения рабочего процесса муниципальных служащих и сотрудников администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области.

2. Апробация инновационных методов обеспечения качественных условий рабочего процесса муниципальных служащих и сотрудников администрации.

3. Создание благоприятных условий для раскрытия творческого «Я» в муниципальных служащих и сотрудниках администрации, а также обеспечение мини-профилактики заболеваний, свойственных для подобного рода работников.

4. Разработка новой системы тайм-менеджмента для оптимизации рабочего времени муниципальных служащих и сотрудников администрации Корочанского район и обеспечения функционирования комнаты отдыха.

5. Привлечение бизнеса к осуществлению мероприятий и проведение переговоров для поставок, необходимых для функционирования комнаты отдыха в администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области.

Сроки реализации проекта. Предлагаемый к реализации проект относится к краткосрочным объектам планирования. Предположительный период реализации составит 6 месяцев (с 1 марта 2019 года по 1 сентября 2019 года).

Состав мероприятий проекта. В рамках представленного проекта предлагается выполнение следующих мероприятий:

1. Проведение глубинного исследования по выявлению потребностей муниципальных служащих и сотрудников администрации в процессе исполнения служебных обязанностей:

а) привлечение опытных психологов и кадровых менеджеров, способных провести анализ потребностно-личностных систем работников;

б) выявление наиболее значимых и необходимых потребностей, способствующих повышению производительности труда в администрации;

в) разработка списка необходимых нововведений и дополнений с целью удовлетворения потребностей муниципальных служащих и сотрудников администрации в части рабочего процесса.

2. Осуществление реновации и модернизации помещения, необходимого для реализации проекта и создания комфортных условий рабочего процесса муниципальных служащих и сотрудников администрации

муниципального района «Корочанский район» Белгородской области. Это предполагает:

- а) выбор и утверждение помещения, необходимого для предоставления работникам качественных условий;
- б) организация строительных работ по реновации и модернизации помещения;
- в) осуществление отделочных работ и мебелировка помещения;
- г) привлечение муниципальных служащих и сотрудников администрации к высказыванию идей в части осуществления модернизации помещения;
- д) привлечение малого бизнеса к реализации части работ по модернизации помещения с целью предоставления в дальнейшем сервисных услуг муниципальным служащим и сотрудникам администрации.

3. Апробация инновационных методов обеспечения качественных условий рабочего процесса муниципальных служащих и сотрудников администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области предусматривает:

- а) детальное изучение зарубежной и российской практики крупных компаний и корпораций по обеспечению наилучших условий рабочего процесса для работников;
- б) составление возможных мотивационных принципов с целью повышения производительности и заинтересованности муниципальных служащих и сотрудников с целью улучшения условий труда;
- в) рассмотрение графика работы и внесение в него кратких перерывов на кофе-брейки, 5-тиминутные прогулки и посещение зоны чилаут;
- г) организация простой и негромоздкой межличностной коммуникации.

4. Совершенствование информационно-коммуникационных каналов взаимодействия руководства и сотрудников администрации с целью улучшения эмоционально-психологического климата в учреждении и

способствования двусторонней обратной связи. Реализация данного мероприятия предполагает последовательное осуществление следующих шагов:

а) разработка программы презентации инновационных методов улучшения рабочего процесса в российских и зарубежных компаниях и ее представление муниципальным служащим и сотрудникам администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области;

б) внедрение системы коммуникации по моментальному реагированию на запросы муниципальных служащих и сотрудников администрации в части организации рабочего процесса;

в) организация информационных досок для муниципальных служащих и сотрудников администрации для повышения информативности новостей среди сотрудников.

5. Организация обеспечения муниципальных служащих и сотрудников администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области сервисом по качественному питанию посредством привлечения бизнеса к данной деятельности с выгодой для обеих сторон.

В качестве планируемых результатов проекта выступают:

1. Качественные результаты:

а) улучшение эмоционально-психологического климата в администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области;

б) формирование положительного восприятия муниципальными служащими и сотрудниками администрации рабочего процесса;

в) развитие информационно-коммуникационных связей в администрации между не только сотрудниками, но и по линии «подчиненный – руководитель»;

г) улучшение качества рабочего процесса муниципальных служащих и сотрудников администрации.

2. Количественные результаты:

- а) повышение уровня удовлетворенности рабочим процессом в администрации на 20%;
- б) увеличение производительности труда на 15%;
- в) увеличение количества модернизированных помещений на 1 единицу;
- г) увеличение полезной площади администрации на 60 кв. м.

Оценка эффективности проекта. Социальный эффект заключается в улучшении условий рабочего процесса муниципальных служащих и сотрудников администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области, что, в свою очередь, ведет к увеличению производительности труда, повышению уровня удовлетворенности работы, раскрытию творческого начала работников и, как следствие, все это сказывается на росте социально-экономического уровня муниципального района «Корочанский район», поскольку его развитие зависит от качества принимаемых решений и их содержания.

Ресурсное обеспечение проекта.

1. Нормативно-правовое обеспечение определено федеральными, региональными и местными нормативно-правовыми актами, постановлениями администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области, внутренними документами Отдела муниципальной службы и кадров и различного рода регламентами.

2. Кадровое обеспечение может быть удовлетворено наличием тех специалистов, которые уже работают в администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области и муниципальных предприятиях/учреждениях на территории муниципального образования. В случае загруженности и невозможности исполнения некоторых мероприятий, представляется возможным наем дополнительных сотрудников для исполнения мероприятий проекта.

3. Материально-техническое обеспечение для выполнения проекта требует закупки строительных материалов, комплектующих, мебели и

различного рода офисных предметов и аксессуаров, необходимых реализации мероприятий проекта и повышения условий рабочего процесса муниципальных служащих и сотрудников администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области.

4. Финансовое обеспечение проекта осуществляется за счет средств:
 - а) областного бюджета в рамках реализации областных целевых программ – 0 рублей;
 - б) местного бюджета (муниципальный район «Корочанский район» Белгородской области) – 300 тысяч рублей;
 - в) внебюджетных инвестиций – 150 тысяч рублей.

Общий объем денежных средств, требуемых для осуществления мероприятий проекта, составляет 450 тысяч рублей.

Таким образом, разработка направлений совершенствования условий рабочего процесса муниципальных служащих и сотрудников администрации муниципального образования «Корочанский район» Белгородской области позволяет сделать следующие выводы по третьему разделу выпускной квалификационной работы.

Во-первых, в качестве одного из направлений улучшения условий рабочего процесса муниципальных служащих и сотрудников администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области возможна разработка и реализация проекта «Создание комнаты отдыха в администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области. Реализация данного проекта направлена на решение следующих задач: модернизация рабочего процесса муниципальных служащих и сотрудников администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области; апробация инновационных методов обеспечения качественных условий рабочего процесса муниципальных служащих и сотрудников администрации; создание благоприятных условий для раскрытия творческого «Я» в муниципальных служащих и сотрудниках администрации, а также обеспечение мини-профилактики заболеваний, свойственных для

подобного рода работников; проведение работы с муниципальными служащими и сотрудниками администрации с целью обеспечения их информацией о новом рабочем процессе и его режиме; привлечение муниципальных служащих и сотрудников администрации к участию в мероприятиях проекта с целью обеспечения их личных, а также коллективных интересов и достижения консенсуса.

Во-вторых, в ходе реализации проекта предусмотрено осуществление следующего комплекса мероприятий, а именно: привлечение опытных психологов и кадровых менеджеров, способных провести анализ потребностно-личностных систем работников; выбор и утверждение помещения, необходимого для предоставления работникам качественных условий; организация строительных работ по реновации и модернизации помещения; осуществление отделочных работ и мебелировка помещения; привлечение малого бизнеса к реализации части работ по модернизации помещения с целью предоставления в дальнейшем сервисных услуг муниципальным служащим и сотрудникам администрации; рассмотрение графика работы и внесение в него кратких перерывов на кофе-брейки, 5-тиминутные прогулки и посещение зоны чилаут; организация обеспечения сервисом по качественному питанию посредством привлечения бизнеса к данной деятельности с выгодой для обеих сторон.

В-третьих, при реализации проекта необходимо учитывать возможность возникновения ряда рисков, основным из которых может стать замедление участия частного бизнеса в реализации мероприятий проекта. Преодоление названного риска возможно проведением политики льготирования той организации или предприятия, которое согласится участвовать в реализации проекта и последующей его поддержке взамен на предоставление преференций по оказанию сервиса муниципальным служащим и сотрудникам администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области в рамках проекта.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Рассмотрение теоретических основ организации и анализ условий рабочего процесса муниципальных служащих и сотрудников администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области позволяет сделать следующие выводы по выпускной квалификационной работе.

Рабочий процесс муниципальных служащих и сотрудников исполнительно-распорядительных органов местной власти представляет собой деятельность указанных лиц по исполнению собственных функций и обязанностей, возложенных на них федеральным, региональным законодательством, а также уставом и внутренними документами органов местного самоуправления с целью реализации политики, направленной на повышение качества и уровня жизни населения. Он представляет собой служение народу, осуществляя различные действия и принимая значимые решения, которые будут иметь последствия для сообщества, что обуславливает важность обеспечения достойных условий рабочего процесса.

Обеспечение муниципальных служащих и сотрудников исполнительно-распорядительных органов местной власти комфортными условиями рабочего процесса представляет собой деятельность руководства по формированию благоприятной атмосферы, способствующей повышению производительности труда и качества конечного результата (в данном случае конкретного решения, анализа, программы, проекта и прочего). Данная деятельность немаловажна, поскольку решения, принимаемые администрацией муниципального образования и разрабатываемые муниципальными служащими и сотрудниками указанного органа власти, имеют непосредственное воздействие на все сферы жизнедеятельности населения муниципального образования, что само по себе обуславливает необходимость проведения мероприятий по совершенствованию условий рабочего процесса.

Условия рабочего процесса формируются посредством улучшения следующих элементов: комфортное помещение (достаточное пространство), оформление кабинета/офиса/помещения (приятный цвет отделки, яркий, мягкий свет), удобство оборудования (производительная техника, удобная мебель), информатизация рабочего места (наличие программного и аппаратного обеспечения, позволяющего оптимизировать процесса работы), психоэмоциональное состояние (комфортная продолжительность рабочего дня, периодические кофе-брейки, положительная атмосфера в коллективе), мотивация (внутреннее удовлетворение результатами работы, ясность и четкость целей деятельности, стремление к проявлению творческой инициативы) и другие (в зависимости от конкретной деятельности).

Организацией рабочего процесса и обеспечения его добротных условий осуществляет Отдел муниципальной службы и кадров, который является структурным подразделением администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области, в обязанности которого входит не только проведение проверок рабочих мест и их аттестация, но и деятельность по совершенствованию таких условий с целью повышения производительности муниципальных служащих и сотрудников администрации.

Аттестация рабочих мест производится с целью улучшения условий труда, однако, в документе, оформляемом в ходе ее проведения, отмечаются недостатки рабочих мест. Одним из таких недостатков является уровень освещенности помещения, в котором осуществляют рабочий процесс муниципальные служащие и сотрудники администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области. Как показывают исследования, недостаточное освещение приводит к развитию патологий и болезней, сопровождаемых дополнительными симптомами, а также снижает производительность, тем временем, когда ее повышение возможно на 25%.

В ходе проведенного социологического исследования были выявлены личностные оценки респондентов – муниципальных служащих и сотрудников

администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области – относительно рабочего процесса и его организации. Ответы на вопросы были разнообразными, в том числе и открытыми, в которых респонденты вписали собственные пожелания в части совершенствования рабочего процесса в администрации района.

В качестве одного из направлений улучшения условий рабочего процесса муниципальных служащих и сотрудников администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области возможна разработка и реализация проекта «Создание комнаты отдыха в администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области. Реализация данного проекта направлена на решение следующих задач: модернизация рабочего процесса муниципальных служащих и сотрудников администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области; апробация инновационных методов обеспечения качественных условий рабочего процесса муниципальных служащих и сотрудников администрации; создание благоприятных условий для раскрытия творческого «Я» в муниципальных служащих и сотрудниках администрации, а также обеспечение мини-профилактики заболеваний, свойственных для подобного рода работников; проведение работы с муниципальными служащими и сотрудниками администрации с целью обеспечения их информацией о новом рабочем процессе и его режиме; привлечение муниципальных служащих и сотрудников администрации к участию в мероприятиях проекта с целью обеспечения их личных, а также коллективных интересов и достижения консенсуса.

В ходе реализации проекта предусмотрено осуществление следующего комплекса мероприятий, а именно: привлечение опытных психологов и кадровых менеджеров, способных провести анализ потребностно-личностных систем работников; выявление наиболее значимых и необходимых потребностей, способствующих повышению производительности труда в администрации; разработка списка необходимых нововведений и дополнений

с целью удовлетворения потребностей муниципальных служащих и сотрудников администрации в части рабочего процесса; выбор и утверждение помещения, необходимого для предоставления работникам качественных условий; организация строительных работ по реновации и модернизации помещения; осуществление отделочных работ и мебелировка помещения; привлечение муниципальных служащих и сотрудников администрации к высказыванию идей в части осуществления модернизации помещения; привлечение малого бизнеса к реализации части работ по модернизации помещения с целью предоставления в дальнейшем сервисных услуг муниципальным служащим и сотрудникам администрации; детальное изучение зарубежной и российской практики крупных компаний и корпораций по обеспечению наилучших условий рабочего процесса для работников; составление возможных мотивационных принципов с целью повышения производительности и заинтересованности муниципальных служащих и сотрудников с целью улучшения условий труда; рассмотрение графика работы и внесение в него кратких перерывов на кофе-брейки, 5-тиминутные прогулки и посещение зоны чилаут; организация простой и негромоздкой межличностной коммуникации; разработка программы презентации инновационных методов улучшения рабочего процесса в российских и зарубежных компаниях и ее представление муниципальным служащим и сотрудникам администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области; внедрение системы коммуникации по моментальному реагированию на запросы муниципальных служащих и сотрудников администрации в части организации рабочего процесса; организация информационных досок для муниципальных служащих и сотрудников администрации для повышения информативности новостей среди сотрудников; организация обеспечения муниципальных служащих и сотрудников администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области сервисом по качественному питанию посредством привлечения бизнеса к данной деятельности с выгодой для обеих сторон.

При реализации проекта необходимо учитывать возможность возникновения ряда рисков, основным из которых может стать замедление участия частного бизнеса в реализации мероприятий проекта. Преодоление названного риска возможно проведением политики льготирования той организации или предприятия, которое согласится участвовать в реализации проекта и последующей его поддержке взамен на предоставление преференций по оказанию сервиса муниципальным служащим и сотрудникам администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области в рамках проекта.

В целях дальнейшего совершенствования деятельности по совершенствованию условий рабочего процесса муниципальных служащих и сотрудников администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области представляется целесообразным предложить ряд практических рекомендаций в адрес Отдела муниципальной службы и кадров администрации Корочанского района Белгородской области:

- 1) рассмотреть и принять к реализации проект по улучшению условий рабочего процесса муниципальных служащих и сотрудников администрации района;
- 2) инициировать проведение исследования по выявлению наиболее важных потребностей муниципальных служащих и сотрудников учреждения в части организации рабочего процесса в администрации района;
- 3) предусмотреть размещение информационных материалов о ходе реализации проекта в региональных и муниципальных средствах массовой информации для дальнейшей апробации результатов в крупных городах.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации от 25 декабря 1993 г., с изменениями от 21 июля 2014 г. [Текст] // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2014. – № 31. – Ст. 4398.

1. Кодекс об административных правонарушениях [Электронный ресурс] : федер. закон от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (ред. от 31.12.2017) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Информ. банк. «Версия Проф». Раздел «Законодательство».

2. О муниципальной службе в Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ (ред. от 26.07.2017) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Информ. банк. «Версия Проф». Раздел «Законодательство».

3. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ (в ред. от 29.12.2017) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Информ. банк. «Версия Проф». Раздел «Законодательство».

4. О специальной оценке условий труда [Электронный ресурс] : федер. закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ (ред. от 01.05.2016) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Информ. банк. «Версия Проф». Раздел «Законодательство».

5. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 31.12.2017) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Информ. банк. «Версия Проф». Раздел «Законодательство».

6. О стратегическом планировании в Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 28 июня 2014 г. № 172-ФЗ (в ред. от 31.12.2017) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Информ. банк. «Версия Проф». Раздел «Законодательство».

7. О концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» [Электронный ресурс] : Распоряжение Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. № 1662-р (ред. от 10.02.2017) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Информ. банк. «Версия Проф». Раздел «Законодательство».

8. Об утверждении методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению [Электронный ресурс]: приказ Минтруда Российской Федерации от 24 января 2014 г. № 33-нн (ред. от 14.11.2016) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Информ. банк. «Версия Проф». Раздел «Законодательство».

9. Р 2.2.2006-05. Гигиена труда. Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей силы и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда [Электронный ресурс] : утв. Главным государственным санитарным врачом Российской Федерации 29 июля 2005 г. // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Информ. банк. «Версия Проф». Раздел «Законодательство».

10. Об особенностях организации местного самоуправления в Белгородской области [Электронный ресурс] : Закон Белгородской области от 30 марта 2005 г. № 177 (в ред. от 02.11.2015) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Раздел «Законодательство». Информ. банк. «Регион. вып. Белгородская область».

11. Об особенностях организации муниципальной службы в Белгородской области [Электронный ресурс] : Закон Белгородской области от 24 сентября 2007 г. №150 (ред. от 05.12.2014) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Раздел «Законодательство». Информ. банк. «Регион. вып. Белгородская область».

12. Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Белгородской области на период до 2025 года [Электронный ресурс] :

Постановление Правительства Белгородской области от 25 ноября 2010 г. № 27-пп (в ред. от 25.04.2016) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Раздел «Законодательство». Информ. банк. «Регион. вып. Белгородская область».

13. Устав муниципального района «Корочанский район» Белгородской области [Электронный ресурс] : Постановление Муниципального совета Корочанского района от 25 июля 2007 г. № П/249-32-3 (в ред. от 29.12.2015) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Раздел «Законодательство». Информ. банк. «Регион. вып. Белгородская область».

14. О внесении изменений в решение Муниципального совета Корочанского района от 24 июня 2015 года № Р/171-21-2 «Об оплате труда муниципальных служащих муниципального района «Корочанский район» [Электронный ресурс] : Решение Муниципального совета муниципального района «Корочанский район» от 17 октября 2016 г. № Р/309-35-2 // Официальный сайт органов местного самоуправления муниципального района «Корочанский район» Белгородской области. – Режим доступа: <http://korocha.ru/search/?q=решение+об+оплате+труда+2016>.

15. Положение об отделе муниципальной службы и кадров администрации муниципального района «Корочанский район» [Электронный ресурс] : Решение Муниципального совета муниципального района «Корочанский район» Белгородской области от 23 января 2014 г. № Р/54-6-2 (ред. от 23.01.2014) // Официальный сайт органов местного самоуправления муниципального района «Корочанский район» Белгородской области. – Режим доступа: <http://www.korocha.ru/search/?q=положение+об+отделе+муниципальной+службы+и+кадров>.

16. Абазиева, К.Г. Определение факторов, повышающих мотивацию сотрудников организации [Текст] / К.Г. Абазиева // Экономические проблемы России и региона. – 2016. – № 4. – С. 141-150.

17. Аминов, И.Р. Органы государственной власти и местное самоуправление: проблемы и перспективы взаимодействия [Текст] / И.Р. Аминов // Вестник Уфимского юридического института МВД России. – 2016. – № 1 (71). – С. 25-29.

18. Анненкова, Н.В. «Профессиональное выгорание» как проявление профессиональной деформации личностных качеств государственных гражданских служащих [Текст] / Н.В. Анненкова, Е.В. Камнева, М.В. Полевая // Теоретико-методологические подходы к формированию системы устойчивого развития предприятий, комплексов, регионов. – 2016. – № 7. – С. 417-422.

19. Анохин, А.В. Специальная оценка условий труда (СОУТ) как социально-экономическая основа улучшения условий труда работников [Текст] : монография / А.В. Анохин, Г.С. Иванов. – Берлин : Ваффенштатен, 2016. – 183 с.

20. Баранов, Ю.В. Улучшение условий и охрана труда, как необходимое условие роста производительности труда [Текст] / Ю.В. Баранов // Социально-экономические проблемы и перспективы развития трудовых отношений в инновационной экономике : материалы конф. – Омск : Омский государственный технический университет, 2017. – С. 59-61.

21. Белгородская область в цифрах. 2016: Краткий статистический сборник [Текст] / Под ред. Б.В. Заливанского, Е.В. Самохваловой. – Белгород : Институт муниципального развития и социальных технологий, 2016. – 105 с.

22. Вагапова, Р.М. Основы местной администрации в Российской Федерации [Текст] / Р.М. Вагапова // Новое слово в науке и практике: гипотезы и апробация результатов исследований. – 2016. – № 23. – С. 197-203.

23. Вагонова, А.Г. Совершенствование механизма экономического стимулирования предприятий к улучшению условий труда [Текст] / А.Г. Вагонова, Л.В. Касьяненко // Вестник Полоцкого государственного университета. Серия D: экономические и юридические науки. – 2014. – № 5. – С. 45-51.

24. Воденко, К.В. Основы государственного и муниципального управления [Текст] / К.В. Воденко, С.А. Тихоновская, О.С. Иванченко // Организация и управление. – 2014. – № 3. – С. 109-119.

25. Евдокимова, Н.А. К проблеме гигиенической оценки факторов при аттестации рабочих мест по условиям труда [Текст] / Н.А. Евдокимова // Инновации в науке, образовании, бизнесе – 2014 : материалы конф. 2014 г. – Калининград : Калининградский государственный технический университет, 2014. – С. 38.

26. Еремина, В.С. Проблемы развития современной муниципальной службы [Текст] / В.С. Еремина, Е.А. Шевченко // Государственный, муниципальный и хозяйственный менеджмент: состояние и пути совершенствования : материалы конф. – Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. – С. 146-148.

27. Зялалова, А.Ф. Автоматизированное рабочее место муниципального служащего: предпосылки создания, модель и позитивные эффекты [Текст] / А.Ф. Зялалова // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – № 11. – С. 26-30.

28. Иванова, О.М. Профессиональное выгорание и совладание со стрессом на рабочем месте муниципального служащего [Текст] / О.М. Иванова // Психология стресса и совладающего поведения: ресурсы, здоровье, развитие : материалы конф. – Кострома : Костромской государственный университет им. Н.А. Некрасова, 2016. – С. 157-159.

29. Иванченко, О.С. Совершенствование организации труда муниципальных служащих [Текст] / О.С. Иванченко, З.О. Задорожня // Актуальные вопросы социально-экономического развития современного государства : материалы конф. – Новочеркасск : Южно-Российской государственный политехнический университет (НПИ) имени М.И. Платова, 2015. – С. 49-52.

30. Казанник, А.И. Научная организация управленческого труда в исполнительных органах государственной и муниципальной власти в России

[Текст] / А.И. Казанник : монография. – СПб. : Наука и развитие, 2015. – 246 с.

31. Кетова, А.С. Организация благоприятных условий труда муниципальных служащих [Текст] / А.С. Кетова // Экономика и социум. – 2017. – № 8 (39). – С. 100-103.

32. Кисова, В.В. Исследование синдрома эмоционального выгорания у менеджеров коммерческой организации [Текст] / В.В. Кисова, О.А. Катушенко // Международный студенческий научный вестник. – 2017. – № 5. – С. 108-113.

33. Коваль, А.В. Анализ состояния организации рабочих мест муниципальных служащих в органах местного самоуправления [Текст] / А.В. Коваль // Прошлое, настоящее и будущее российской цивилизации : материалы конф. – Ставрополь : ИД «Манифест», 2015. – С. 159-167.

34. Кондрашев, К.Н. Удовлетворенность трудом как условие развития человеческого капитала [Текст] / К.Н. Кондрашев // Экономика и социум. – 2017. – № 1-1 (32). – С. 931-934.

35. Корж, В.А. Основные направления улучшения условий труда работников [Текст] / В.А. Корж // Охрана и экономика труда. – 2015. – № 3 (20). – С. 239-243.

36. Красильникова, И.В. Профессиональные и ценностные требования к муниципальному служащему [Текст] / И.В. Красильникова // Аллея науки. – 2017. – № 10. – С. 362-365.

37. Лапшин, М.С. Улучшение условий труда как фактор ресурсосбережения [Текст] / М.С. Лапшин, Н.А. Паточкин // Управление персоналом: современные концепции и эффективные технологии : материалы конф. Челябинск : Челябинский государственный университет, 2014. – С. 138-145.

38. Мизулин М.Ю., Федулов Ю.Г., Юсова А.Б. Методы принятия управленческих решений [Текст] / М.Ю. Мизулин : монография. Саарбрюкен : Развитие, 2014. – 310 с.

39. Муреев, Н.Е. Улучшение условий и охраны труда работников – это не затраты, а инвестиции [Текст] / Н.Е. Муреев // Безопасность и охрана труда. – 2014. – № 1 (58). – С. 98-103.

40. Остановова, Л.А. Стресс как следствие неудовлетворительных условий труда на рабочем месте [Текст] / Л.А. Остановова, Д.В. Толство // Институциональные и инфраструктурные аспекты развития различных экономических систем : материалы конф. – Казань : Казанский государственный научный исследовательский университет, 2017. – С. 208-212.

41. Пантелеева, М.В. Повышение мотивации работников через улучшение условий труда [Текст] / М.В. Пантелеева // Актуальные проблемы экономики : материалы конф. Уфа : ООО «Литера», 2015. – С. 254-260.

42. Сазонова, М.Г. Бихевиористский подход к развитию ценностного поведения в организации [Текст] / М.Г. Сазонова // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. – 2017. – № 2 (58). – С. 130-138.

43. Сапунова, Е.М. Муниципальные органы власти в системе управления современной России [Текст] / Е.М. Сапунова // Экономика региона. – 2016. – № 10. – С. 33-38.

44. Сардак, Е.В. Особенности научных подходов к управлению персоналом [Текст] / Е.В. Сардак // Research: Tendencies and Prospects. – 2017. – № 2. – С. 51-54.

45. Сенченко, В.А. Входной контроль параметров освещенности рабочих мест с персональными компьютерами [Текст] / В.А. Сенченко, Е.А. Глумов, Д.А. Шаймарданов // Технологии техносферной безопасности. – 2017. – № 3 (73). – С. 235-239.

46. Сидорова, Е.И. Улучшение условий труда как фактор повышения его эффективности [Текст] / Е.И. Сидорова // Динамические и структурные проблемы современной российской экономики : материалы конф. Самара : Самарский государственный университет, 2015. – С. 180-183.

47. Тейлор, Ф.У. Принципы научного менеджмента [Текст] / Ф.У. Тейлор // Точки над Ё. – 2012. – № 3 (4). – С. 105-116.

48. Трифонова, Л.В. Проблемы и пути повышения мотивации муниципальных служащих [Текст] / Л.В. Трифонова // Повышение качества образования, современные инновации в науке и производстве : материалы конф. – Прокопьевск : Филиал КузГТУ в г. Прокопьевске, 2015. – С. 67-69.

49. Усенко, Н.С. Фундаментальные исследования показателей по труду и производительности труда персонала [Текст] / Н.С. Усенко // Образование и наука без границ: социально-гуманитарные науки. – 2017. – № 6. – С. 146-150.

50. Фильчакова, С.Ю. Модельное положение об оплате труда муниципальных служащих [Текст] / С.Ю. Фильчакова // Вестник Института законодательства и правовой информации им. М.М. Сперанского. – 2016. – № 5-6 (41). – С. 58-65.

51. Фисенко, В.Ю. Методы стимулирования персонала // Современные проблемы экономического развития : материалы конф. – Омск : Папирус, 2017. – С. 391-395.

52. Чершинцева, Е.А. Муниципальный служащий как субъект трудового права [Текст] : дис. ... канд. юр. наук / Е.А. Чершинцева. – М. : Академия, 2014. – 214 с.

53. Чижевская, Е.Л. Система дополнительного профессионального образования как инструмент мотивации кадрового потенциала департамента администрации муниципального образования [Текст] / Е.Л. Чижевская // Экономика и предпринимательство. – 2015. – № 10-2 (63-2). – С. 212-214.

54. Чубаков, Т.А. Питание на производстве как часть мероприятий по улучшению условий труда [Текст] / Т.А. Чубаков // Охрана и экономика труда. – 2014. – № 1 (14). – С. 309-314.

55. Чуланова, О.Л. Проблемы реализации научных подходов в работе с персоналом организаций [Текст] / О.Л. Чуланова, П.Г. Васильев // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2015. – № 12-3. – С. 158-161.

56. Шахмаева, А.Р. Управление кадрами государственной и муниципальной службы [Текст] / А.Р. Шахмаева // Неделя науки – 2016 : материалы научно-технической конференции преподавателей, сотрудников, аспирантов и студентов ФГБОУ ВО ДГТУ. – Махачкала : Издательство ДГТУ, 2016. – С. 686-688.

57. Администрация муниципального района «Корочанский район» Белгородской области [Электронный ресурс] : [офиц. сайт] / Пресс-служба администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области. – Короча, 2018. – Режим доступа: <http://www.korocha.ru>.

58. Федеральная служба государственной статистики 1999-2018 гг. [Электронный ресурс] : [офиц. сайт] / Пресс-служба Федеральной службы государственной статистики. – Режим доступа: <http://www.gsk.ru>.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Программа социологического исследования

«Диагностика оценочных суждений о рабочем процессе муниципальных служащих и сотрудников администрации Корочанского района Белгородской области»

Обоснование проблемы исследования. Рабочий процесс представляет собой едва ли не главная составляющую в трудовой жизни человека. Важно производить диагностику оценки рабочего процесса муниципальными служащими и сотрудниками исполнительно-распорядительного органов муниципального образования, поскольку это один из факторов, способных оказать то или иное влияние на качество принимаемых решений, их реализацию и общую ситуацию в муниципалитете.

На состояние рабочего места муниципальных служащих, как и других работников, огромное влияние оказывает информационный век, сопровождаемый сменой парадигм в мышлении человека, его стремлении к самовыражению, проявлению собственного «Я» и комфорту. Чем комфортнее условия рабочего процесса, тем больше полезность сотрудниками и муниципального служащего в том числе при осуществлении тех или иных операций.

Одной из проблем рабочего процесса муниципальных служащих можно выделить стандартизированность операций и невозможность самовыражения в части осуществления различного рода действий. Четкая иерархия также оказывает влияние на рабочий процесс муниципальных служащих и сотрудников администрации. Администрация Корочанского района Белгородской области не является исключением. В связи с выше изложенным можно добавить важность разрушения любых барьеров не только при исполнении служебных обязанностей, но и при межличностных контактах, максимально уравнивая субъектов и объектов служебных коммуникаций.

В настоящее время происходит пересмотр систем управления организациями, упрощение их структур и повышение значимости личности в рабочем процессе, качеств и характеристик человека, самовыражение, возможность свободно потреблять и вырабатывать информацию.

Оценка условий труда осуществляется путем прямых измерений параметров рабочей среды и сопоставления их с нормативами, а также путем контроля за функциональным состоянием, работоспособностью и здоровьем работников.

Широкое внедрение гибких рабочих систем, работающих под контролем электронно-вычислительных машин, дисплейной техники, формы адаптации человека, которые сопровождаются повышением интенсивности и монотонности труда, заболеваниями мышечной, нервной, сердечно-

сосудистой систем, психическими расстройствами, ультрафиолетовым облучением.

Проблема исследования заключается в противоречии между необходимостью активизации деятельности муниципальных служащих и сотрудников исполнительно-распорядительных органов муниципального образования и недостаточными разработками в области привлечения сотрудников к улучшению условий рабочего процесса.

Гипотеза социологического исследования состоит в том, что муниципальные служащие и сотрудники администрации Корочанского района Белгородской области не могут в полной мере оценить собственный потенциальный вклад, который они могут привнести в улучшение рабочего процесса, а также в механизм осуществления служебной и межличностной коммуникации. Следствием этого является отсутствие знаний о различных инновационных методик в HR-менеджменте и опыте передовых и прогрессивных компаний.

Степень изученности проблемы. Проблемам улучшения условий рабочего процесса посвящено множество научных работ. Компании проводят собственные исследования с целью диагностики удовлетворенности сотрудников условиями труда, их мотивации, целей и других личных потребностей, которые могли бы позволить не только сделать работника счастливее, но и параллельно повысить его производительность труда, что в дальнейшем положительно может сказаться на общих показателях компании, в том числе и в виде увеличения чистой прибыли.

Теоретические проблемы улучшения условий труда с точки зрения экономики труда рассматривались А.В. Анохина, Г.С. Иванова, Н.Е. Муреева, М.С. Лапшина, М.В. Пантелевой и Н.А. Паточкина¹. В своих работах они раскрывают понятие условий труда, как фактор, необходимый для рационального использования трудового потенциала, раскрытия всех сторон личности сотрудника.

Социально-экономическая эффективность мероприятий по охране труда рассматривалась в работах А.Г. Вагоновой, Л.В. Касьяненко, В.А. Коржа, Е.И. Сидорова и Т.А. Чубакова². В этих работах раскрывается взаимосвязь

¹ Анохин А.В., Иванов Г.С. Специальная оценка условий труда (СОУТ) как социально-экономическая основа улучшения условий труда работников : монография. Берлин, 2016; Муреев Н.Е. Улучшение условий и охраны труда работников – это не затраты, а инвестиции // Безопасность и охрана труда. 2014. № 1 (58); Лапшин М.С., Паточкин Н.А. Улучшение условий труда как фактор ресурсосбережения // Управление персоналом: современные концепции и эффективные технологии : материалы конф., 1-2 апр. 2014 г. Челябинск, 2014; Пантелеева М.В. Повышение мотивации работников через улучшение условий труда // Актуальные проблемы экономики : материалы конф., 20 мар. 2015 г. Уфа, 2015.

² Вагонова А.Г., Касьяненко Л.В. Совершенствование механизма экономического стимулирования предприятий к улучшению условий труда // Вестник Полоцкого государственного университета. Серия D: экономические и юридические науки. 2014. № 5; Корж В.А. Основные направления улучшения условий труда работников // Охрана и экономика труда. 2015. № 3 (20); Сидорова Е.И. Улучшение условий труда как фактор повышения его эффективности // Динамические и структурные проблемы современной

социальных и экономических показателей состояния охраны труда и их влияние на эффективность деятельности организации.

Анализ степени изученности темы исследования показал, что в научной литературе не получила достаточного освещения проблема собственной оценки муниципальных служащих и сотрудников осуществляемого ими рабочего процесса.

Предлагаемое социологическое исследование призвано помочь администрации Корочанского района Белгородской области разработать качественную стратегию для действия в направлении улучшения рабочего процесса муниципальных служащих и сотрудников, поскольку повышение степени удовлетворенности от такого процесса положительно скажется на качестве принимаемых решений и, следовательно, на уровне жизни населения в муниципалитете.

Определение цели и задач исследования

Целью исследования состоит в диагностике оценочных суждений о рабочем процессе муниципальных служащих и сотрудников администрации Корочанского района Белгородской области.

Задачи исследования:

- 1) определить удовлетворенность муниципальных служащих и сотрудников администрации рабочим процессом;
- 2) выявить уровень и состояние межличностной и служебной коммуникации;
- 3) определить развитие рабочей атмосферы в администрации;
- 4) выявить желания и требования муниципальных служащих к рабочему процессу;
- 5) определить пожелания муниципальных служащих и сотрудников администрации в части повышения качества рабочего процесса и улучшения его условий.

Объектом исследования являются муниципальные служащие и сотрудники администрации Корочанского района Белгородской области.

Предметом исследования являются оценочные суждения муниципальных служащих и сотрудников администрации о рабочем процессе.

Операционализация основных понятий

Администрация – исполнительно-распорядительный орган муниципального образования общей компетенции (администрация города, администрация района, сельская администрация).

Муниципальный служащий – гражданин, исполняющий в порядке, определенном муниципальными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и законами субъекта Российской Федерации, обязанности по должности муниципальной службы за денежное содержание, выплачиваемое за счет средств местного бюджета.

Сотрудник – лицо, работающее в каком-либо учреждении, предприятии, служащий.

Рабочий процесс – совокупность взаимосвязанных или взаимодействующих видов деятельности, преобразующих входы в выходы и реализуемых в пределах организации.

Оценочные суждения (мнения) – субъективная оценка человеком любого явления окружающей действительности. Выражается обычно при помощи оценочных слов («приемлемо/неприемлемо», «хорошо/плохо») либо объясняет индивидуальную позицию человека.

Методика проведения исследования.

Исследование проводится посредством анкетного опроса муниципальных служащих и сотрудников администрации Корочанского района Белгородской области.

Методы сбора информации:

1. Анализ законодательства Российской Федерации и Белгородской области, изучение системы нормативно-правовых актов, принятых на федеральном¹, региональном² и местном³ уровнях.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации : федер. закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 31.12.2017) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Информ. банк. «Версия Проф». Раздел «Законодательство»; Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации : федер. закон от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ (в ред. от 29.12.2017) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Информ. банк. «Версия Проф». Раздел «Законодательство»; О муниципальной службе в Российской Федерации : федер. закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ (ред. от 26.07.2017) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Информ. банк. «Версия Проф». Раздел «Законодательство».

² Об особенностях организации местного самоуправления в Белгородской области : Закон Белгородской области от 30 марта 2005 г. № 177 (в ред. от 02.11.2015) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Раздел «Законодательство». Информ. банк. «Регион. вып. Белгородская область»; Об особенностях организации муниципальной службы в Белгородской области: Закон Белгородской области от 24 сентября 2007 г. №150 (ред. от 05.12.2014) // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». Информ. банк. «Версия Проф». Раздел «Законодательство»; Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Белгородской области на период до 2025 года : Постановление Правительства Белгородской области от 25 ноября 2010 г. № 27-пп (в ред. от 25.04.2016) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Раздел «Законодательство». Информ. банк. «Регион. вып. Белгородская область».

³ Устав муниципального района «Корочанский район» Белгородской области : Постановление Муниципального совета Корочанского района от 25 июля 2007 г. № П/249-

2. Анкетный опрос муниципальных служащих и сотрудников администрации Корочанского района Белгородской области.

Общая численность муниципальных служащих и сотрудников администрации Корочанского района Белгородской области составляет 50 человек.

Обработка результатов социологического исследования осуществляется с помощью программы «Microsoft Excel 2016».

Сроки проведения исследования: 2 апреля 2018 года – 16 апреля 2018 года.

Анкета к социологическому исследованию**Вопросы анкеты**

1. Ваш пол:

Мужской.

Женский.

2. Ваш возраст:

18-25 лет.

25-40 лет.

40-60 лет.

60 лет и более.

3. В администрации Корочанского района Белгородской области Вы являетесь:

Муниципальным служащим.

Сотрудником администрации.

4. Каков Ваш стаж работы в администрации Корочанского района Белгородской области?

До 1 года.

От 1 года до 5 лет.

От 5 до 10 лет.

Более 11 лет.

5. Устраивает ли Вас та деятельность, которой Вы занимаетесь?

Да, нравится.

Нравится, вероятнее.

Нет, не нравится.

Затрудняюсь ответить.

6. Можете ли Вы открыто высказывать непосредственному руководителю свои идеи и предложения?

- Да, могу.
- Скорее да, чем нет.
- Скорее нет, чем да.
- Нет, не могу.

7. Устраивают ли Вас условия труда (шум, освещенность, температура, чистота и так далее)?

- Полностью да.
- Скорее да, чем нет.
- Скорее нет, чем да.
- Полностью нет.

8. Если на вопрос № 6 Вы дали ответ «Скорее да, чем нет», «Скорее нет, чем да», «Полностью нет», перечислите отрицательные условия или факторы, негативно влияющие на осуществление Вами деятельности и должностных обязанностей: _____

9. Устраивает ли Вас обеспечение рабочего места всем необходимым?

- Полностью да.
- Скорее да, чем нет.
- Скорее нет, чем да.
- Полностью нет.

10. Считаете ли Вы приемлемым состояние бытовых помещений?

- Полностью да.
- Скорее да, чем нет.
- Скорее нет, чем да.
- Полностью нет.

11. Какие из следующих аспектов ситуации в администрации Корочанского района Белгородской области вызывают у Вас озабоченность (отметьте нужные поля в таблице)?

Условия оплаты труда		Информирование коллектива	
Возможность доведения своего мнения до руководства		Состояние трудовой дисциплины	
Условия труда		Взаимоотношения в коллективе	
Организация питания		Материально-техническое обеспечение	
Отношение к инициативам работников		Система поощрения лучших работников	
Взаимоотношение с руководством		График работы	
Другое (перечислите):			

12. Какие формы морального стимулирования Вы считаете лучшими для Вас (отметьте нужные поля в таблице)?

Почетная грамота		Похвала руководителя	
Присвоение звания «Лучший работник»		Благодарность в приказе с занесением в трудовую книжку	
Внесение на доску почета		Упоминание в местной газете	
Возможность для обучения		Ощущение своей нужности	
Ощущение полезности своей работы		Другое (перечислите):	

13. Перечислите имеющиеся факторы, положительно влияющие на Ваш рабочий процесс: _____

14. Напишите, что Вы бы желали увидеть в администрации (кабинете и других помещениях): _____

Спасибо за участие!

Паспорт проекта

«Создание комнаты отдыха в администрации муниципального района
«Корочанский район» Белгородской области»

Цель проекта	создание особых условий рабочего процесса муниципальных служащих и сотрудников администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области посредством организации комнаты отдыха
Задачи проекта	<ol style="list-style-type: none"> 1. Модернизация свободного помещения учреждения для улучшения рабочего процесса муниципальных служащих и сотрудников администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области. 2. Апробация инновационных методов обеспечения качественных условий рабочего процесса муниципальных служащих и сотрудников администрации. 3. Создание благоприятных условий для раскрытия творческого «Я» в муниципальных служащих и сотрудниках администрации, а также обеспечение мини-профилактики заболеваний, свойственных для подобного рода работников. 4. Разработка новой системы тайм-менеджмента для оптимизации рабочего времени муниципальных служащих и сотрудников администрации Корочанского район и обеспечения функционирования комнаты отдыха. 5. Привлечение бизнеса к осуществлению мероприятий и проведение переговоров для поставок, необходимых для функционирования комнаты отдыха в администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области.
Способ достижения цели (мероприятия проекта)	1. Проведение глубинного исследования по выявлению потребностей муниципальных служащих и сотрудников администрации в процессе исполнения служебных

	<p>обязанностей: а) привлечение опытных психологов и кадровых менеджеров, способных провести анализ потребностно-личностных систем работников; б) выявление наиболее значимых и необходимых потребностей, способствующих повышению производительности труда в администрации; в) разработка списка необходимых нововведений и дополнений с целью удовлетворения потребностей муниципальных служащих и сотрудников администрации в части рабочего процесса.</p> <p>2. Осуществление реновации и модернизации помещения, необходимого для реализации проекта и создания комфортных условий рабочего процесса муниципальных служащих и сотрудников администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области. Это предполагает: а) выбор и утверждение помещения, необходимого для предоставления работникам качественных условий; б) организация строительных работ по реновации и модернизации помещения; в) осуществление отделочных работ и меблировка помещения; г) привлечение муниципальных служащих и сотрудников администрации к высказыванию идей в части осуществления модернизации помещения; д) привлечение малого бизнеса к реализации части работ по модернизации помещения с целью предоставления в дальнейшем сервисных услуг муниципальным служащим и сотрудникам администрации.</p> <p>3. Апробация инновационных методов обеспечения качественных условий рабочего процесса муниципальных служащих и сотрудников администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области предусматривает: а) детальное изучение зарубежной и российской практики крупных</p>
--	--

компаний и корпораций по обеспечению наилучших условий рабочего процесса для работников; б) составление возможных мотивационных принципов с целью повышения производительности и заинтересованности муниципальных служащих и сотрудников с целью улучшения условий труда; в) рассмотрение графика работы и внесение в него кратких перерывов на кофе-брейки, 5-тиминутные прогулки и посещение зоны чилаут; г) организация простой и негромоздкой межличностной коммуникации.

4. Совершенствование информационно-коммуникационных каналов взаимодействия руководства и сотрудников администрации с целью улучшения эмоционально-психологического климата в учреждении и способствования двусторонней обратной связи. Реализация данного мероприятия предполагает последовательное осуществление следующих шагов: а) разработка программы презентации инновационных методов улучшения рабочего процесса в российских и зарубежных компаниях и ее представление муниципальным служащим и сотрудникам администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области; б) внедрение системы коммуникации по моментальному реагированию на запросы муниципальных служащих и сотрудников администрации в части организации рабочего процесса; в) организация информационных досок для муниципальных служащих и сотрудников администрации для повышения информативности новостей среди сотрудников.

5. Организация обеспечения муниципальных служащих и сотрудников администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области сервисом по качественному питанию посредством

	привлечения бизнеса к данной деятельности с выгодой для обеих сторон.
Результаты проекта	<p>1. Качественные результаты: а) улучшение эмоционально-психологического климата в администрации муниципального района «Корочанский район» Белгородской области; б) формирование положительного восприятия муниципальными служащими и сотрудниками администрации рабочего процесса; в) развитие информационно-коммуникационных связей в администрации между не только сотрудниками, но и по линии «подчиненный – руководитель; г) улучшение качества рабочего процесса муниципальных служащих и сотрудников администрации.</p> <p>2. Количественные результаты: а) повышение уровня удовлетворенности рабочим процессом в администрации на 20%; б) увеличение производительности труда на 15%; в) увеличение количества модернизированных помещений на 1 единицу; г) увеличение полезной площади администрации на 60 кв. м.; д) увеличение уровня здоровья муниципальных служащих и сотрудников администрации на 10%.</p>
Общий объем финансирования проекта	450 тысяч рублей из которых 300 тысяч рублей – из местного бюджета Корочанского района и 150 тысяч рублей – за счет внебюджетных источников