Саралинова Д.С.

Особенности формирования организационных структур органов государственной и муниципальной власти

ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет»
(Россия, Грозный)

doi: 10.18411/lj-11-2019-115

idsp: ljjournal-11-2019-115

Аннотация

Деятельность органов местного самоуправления в современных условиях сопряжена с целеполаганием и реализацией возложенной на них миссией. Это обуславливает трансформацию структуры местной администрации в контексте формирования новой модели управления. Повышение качества организации государственной и муниципальной службы может и должно обеспечиваться не только внутренними действиями. Внешние факторы также вызывают необходимость комплексного решения проблем государственной и муниципальной службы, в частности, в вопросах формирования и оптимизации организационной структуры органа власти.

Ключевые слова: государственная и муниципальная служба, организационная структура.

Abstract

The activity of local governments in modern conditions is associated with the goal-setting and implementation of the mission assigned to them. This leads to the transformation of the structure of local administration in the context of the formation of a new management model. Improving the quality of organization of state and municipal services can and should be ensured not only by internal actions. External factors also necessitate a comprehensive solution to the problems of state and municipal services, in particular, in the formation and optimization of the organizational structure of the authority.

Keywords: state and municipal service, organizational structure.

Современный этап развития государственного управления и местного самоуправления характеризуется тем, что постоянно нарождающиеся проблемы требуют поиска эффективных решений. Поэтому в деятельности государственных и муниципальных органах власти наблюдается большая ориентация на цели и миссию, чем на правила и процедуры. Таким образом, можно сказать, что осуществляется переход от традиционной бюрократической модели к новой модели управления, ориентированной на практику формирования миссии (обобщенной цели и концентрированных принципов), которая постепенно укрепляется в конкретном органе власти.

Повышение качества организации государственной и муниципальной службы может и должно обеспечиваться не только внутренними действиями. Необходимо комплексное решение проблем государственной и муниципальной службы в целом, что требует определенных действий со стороны руководства органов власти.

Разработка системы эффективной организации и управления государственной службой основывается на обеспечении единства и системности в управлении федеральной государственной службой и государственной службой региона. Единство и целостность административного аппарата в стране обеспечиваются следующими факторами [1]:

1. всеобщими обязательными для всех требованиями - принципами их организации и деятельности (принципы конституционности и верховенства Конституции РФ и федеральных законов; народовластия, федерализма, разделения властей, гласности и обеспечения прав и свобод человека и гражданина; равноправия субъектов РФ при разграничении предметов ведения и полномочий, всеобщим управленческим характером исполнительно-распорядительной деятельности, органов исполнительной власти, а также различными формами административной соподчиненности (прямая подчиненность, подведомственность, подотчетность, подконтрольность и др.);

2. общими началами и едиными установленными в федеральном законодательстве и законодательстве субъектов Федерации правилами организации и деятельности различных видов исполнительных органов (единые наименования, общий порядок формирования, разработки, принятия и отмены правовых актов управления; единые общие правила государственной статистической отчетности, делопроизводства и т. д.).

В становлении местного самоуправления сегодня важную роль играет формирование законодательства, разработка и развитие новых моделей социального управления, и распространение их в муниципальных образованиях республики. Так, для образования структуры местной администрации основополагающее значение имеют ограничения по несовместимости:

- полномочий главы муниципального образования с полномочиями председателя представительного органа муниципального образования либо полномочиями главы администрации;
- полномочий главы муниципального образования с полномочиями депутата представительного органа муниципального образования;
- полномочий главы муниципального образования с одновременным исполнением полномочий председателя представительного органа муниципального образования и полномочиями главы администрации;
- принцип осуществления полномочий главы муниципального образования на постоянной основе [3].

Понятие эффективности управленческого решения (в отличие от его качества) не может быть рассмотрено изолированно от его реализации, так как эффективность заключается не столько в его абсолютной правильности, сколько в достижении поставленной цели в поставленные сроки [2].

Организационная структура управления как совокупность связей и отношений, организационных форм производственного и общественного процессов, складывается по мере развития производительных сил и производственных отношений. Основное назначение механизма управления – это достижение целей. Организационная структура управления является основным вспомогательным инструментом в данном случае, так как включает систему целей и их распределение между различными звеньями.

Организационная структура показывает функции и обязанности сотрудников организации, коммуникационные маршруты, порядок выполнения действий и многое другое. Главной задачей руководителя является построение эффективной организационной структуры, которая должна соответствовать следующим условиям: соответствие целям стратегического развития организации, а также среде функционирования организации; обеспечение согласованности элементов организационной структуры.

Наиболее оптимальным вариантом организационной структуры, отвечающей этим требованиям, представляется смешанный тип оргструктуры, которая формируется по линейно-функциональному и матричному принципу.

Приемлемой моделью в настоящее время могла бы стать схема организационной структуры управления, ориентированной на стратегическое управление, которая предполагает децентрализацию управления организаций[4]. Такой подход позволит решить следующие задачи:

1. Повысить оперативность принимаемых решений.
2. Реализовать систему стратегического управления, способствующую эффективной деятельности органа власти в долгосрочной перспективе.
3. Освободить руководство объединения от повседневной рутинной работы, связанной с оперативным управлением.
4. Создать современную организационную структуру управления, адекватно и оперативно реагирующую на изменения во внешней среде [3].

Предпринимаемые меры по определению уровня социально-экономического развития региона или муниципального образования способствуют своевременному выявлению негативных тенденций и положительного опыта решения имеющихся проблем. Нельзя игнорировать тот факт, что, например, в становлении местного самоуправления доминируют социально-экономические аспекты: проблемы безработицы, пенсионного обеспечения, занятости населения, качества жизни, здравоохранения, экологические проблемы. Реформа местного самоуправления уже дала определенные результаты. Однако, важно оценить проводимую федеральными и региональными властями политику в текущем периоде и определить ее возможные направления в перспективе. Очевидно, развитие системы местного самоуправления должно происходить в увязке с социально-экономическим развитием региона в целом. В этой связи важно обеспечить эффективное взаимодействие государственных органов власти с органами местного самоуправления.

Кроме того, кардинальные перемены в общественно-политической жизни Российской Федерации и в регионах привели к потребности в качественном обновлении кадрового потенциала. В сфере управления нужны люди, от которых ждут компетентности и понимания важности своей миссии, высокого профессионализма государственных служащих.

Руководству органа власти важно опираться в данном вопросе на понимание и поддержку трудового коллектива. Соответственно, следует подробно изложить основные положения по совершенствованию организационной структуры, выявить отношение коллектива, выслушать предложения и конструктивную критику. Это возможно сделать как посредством диалога на общем собрании трудового коллектива, так и посредством анкетирования, опроса и даже голосования в вопросе внесения изменений в оргструктуру, что неизменно повлечет за собой появление новых условий работы.

1. Козлова, Е.И. Конституционное право России / Е.И. Козлова, О.Е. Кутафин; Министерство образования и науки Российской Федерации, Московский государственный юридический университет имени О. Е. Кутафина (МГЮА). – 5-е изд., перераб. и доп. – Москва: Проспект, 2015. – 578 с.
2. Кушхова М.Т. Механизм принятия управленческих решений в хозяйствующем субъекте экономики (на примере Кабардино-Балкарской республики). Дис. канд. экон. наук. М., 2002. -178 с.
3. Митякина Е.С. Ценностные характеристики местного самоуправления / Е. С. Митякина, С. В. Михнева // Гуманитарные исследования. – 2017. – № 4. – С. 248–253.
4. Павлов М.В. Организация управленческого учета на предприятиях полиграфической отрасли / Журнал: «Полиграфист. в помощь руководителю и главному бухгалтеру». - №17, 2005г. – С. 67-72.