

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА В УПРАВЛЕНИИ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА АДМИНИСТРАЦИИ МО Г. КРАСНОДАР

Нестеренко Марина Александровна

канд. экон. наук, доцент, Кубанский государственный аграрный университет им. И.Т. Трубилина, РФ, г. Краснодар

Дементьева Анастасия Александровна

магистрант, Кубанский государственный аграрный университет им. И.Т. Трубилина, РФ, г. Краснодар

Perfection of the organisation of work in management of agriculture of administration of Krasnodar

Nesterenko Marina Alexandrovna

candidate of economic sciences, associate professor, Kuban State Agrarian University after I.T. Trubilin, Russia, Krasnodar

Dementieva Anastasia Alexandrovna

undergraduate, Kuban State Agrarian University after I.T.

*Trubilin, **Russia, Krasnodar***

Аннотация. В статье проведен анализ организации труда в управлении сельского хозяйства администрации МО г. Краснодар. С учетом выявленных проблем предложены методы совершенствования рационализации труда.

Abstract. In article the analysis of the organisation of work in management of agriculture of administration of Krasnodar is carried out. Problems are revealed and methods of perfection of rationalisation of work are offered.

Ключевые слова: управление сельского хозяйства; организация труда; муниципальные служащие; кадровый состав.

Keywords: agriculture management; the work organisation; municipal employees; personnel structure.

Управление сельского хозяйства администрации МО г. Краснодар является отраслевым органом администрации МО г. Краснодар и осуществляет реализацию аграрной политики в МО г. Краснодар, направленной на создание условий для устойчивого развития сельскохозяйственного производства, увеличение объема производства сельскохозяйственной продукции, повышение эффективности сельского хозяйства, рациональное использование

земель сельскохозяйственного назначения.

Среднесписочная численность муниципальных служащих в 2015 г. по сравнению с 2013 г. уменьшилась на 9 человек или на 66,7% (табл. 1).

Таблица 1.

Структура среднесписочной численности муниципальных служащих, чел

Категория персонала	2013 г.	2014 г.	2015 г.	Абсолютное отклонение 2015 г. от 2013 г., +/-
Среднесписочная численность персонала	27	28	18	-9
в том числе по группам должностей			-	-
- высшие			3	0
- главные	-	-	11	-7
- ведущие	3	4	3	-2
- старшие	18	18	1	0
- младшие	5	5		
	1	1		

Для объективности следует отметить, что данные представлены за период 2013-2014 гг. по управлению промышленности и сельского хозяйства администрации муниципального образования город Краснодар.

9 июля 2015 года городская Дума Краснодара приняла Решение № 82 п. 2 «О внесении изменения в решение городской думы Краснодара от 14.10.2005 г. № 74 п. 2 «О структуре администрации муниципального образования город Краснодар» [3], в соответствии с которым управление промышленности и сельского хозяйства администрации МО г. Краснодар было переименовано в управление сельского хозяйства администрации МО г. Краснодар. В результате организационно-технических мероприятий, связанных с указанным решением, произошли структурные изменения, в частности отдел содействия развитию и координации деятельности промышленных предприятий перешел в структуру департамента экономического развития, инвестиций и внешних связей. С учетом вышеизложенного среднесписочная численность муниципальных служащих в Управлении сократилась и в 2015 г. составила 18 человек.

Наибольший удельный вес в среднесписочной численности приходится на группу ведущих должностей – 61,1% (по данным за 2015 год). Наименьшая по своей величине группа младших должностей – 5,6%.

Такое распределение по группам должностей говорит о высоких квалификационных требованиях, предъявляемых к замещению должностей муниципальной службы в Управлении и, в то же время, соответствия муниципальных служащих необходимым квалификационным требованиям.

В Управлении большинство служащих в возрасте от 31 до 40 лет (8 чел или 44,4%). Если сравнить удельный вес возрастной структуры по годам, то можно заметить следующую тенденцию: уменьшение численности муниципальных служащих в возрасте 21-40 лет и, напротив, увеличение численности в возрасте 41 год и старше. Эта динамика говорит о формировании устойчивого коллектива муниципальных служащих. В дальнейшем это может

положительно сказаться на эффективности работы Управления, так как муниципальные служащие старше 40 лет – это люди с высокой степенью квалификации и с продолжительным стажем и опытом работы. Но с другой стороны, чем больше молодых кадров, тем больше новых идей и предложений.

На эффективность деятельности Управления оказывает влияние уровень образования муниципальных служащих. Кадровый состав Управления сельского хозяйства полностью представлен муниципальными служащими с высшим образованием, что соответствует требованиям законодательства [1,2]. Следует обратить внимание на наличие в управлении сельского хозяйства служащих, имеющих ученую степень, что говорит о высоком уровне профессионального образования и предъявляемых квалификационных требованиях.

В управлении сельского хозяйства работают муниципальные служащие, главным образом, со стажем 5-10 лет (33,3% в 2015 г.), 10-20 лет (22,2%) и свыше 20 лет (27,8%). Муниципальные служащие со стажем работы менее 1 года отсутствуют. Доля персонала, который работает 1-3 года и 3-5 лет невелика, что в целом является положительным моментом.

Таким образом, в управлении сельского хозяйства сложился устойчивый коллектив муниципальных служащих, что положительным образом отражается на эффективности их деятельности.

Однако в результате анализа деятельности Управления были выявлены проблемы в организации трудового процесса.

1. Недостаточное взаимодействие управления сельского хозяйства администрации МО г. Краснодар с отделами администраций сельских округов, курирующих сельское хозяйство: не согласованность действий, зачастую происходит дублирование полномочий.

В целях решения проблемы предлагаем обязать отделы администраций пяти сельских округов: Пашковский, Старокорсунский, Березовский, Елизаветинский и Калининский, согласовывать свои действия с аналогичными отделами администраций Карасунского и Прикубанского городских округов соответственно, а в свою очередь указанные отделы городских округов с управлением сельского хозяйства администрации МО г. Краснодар. То есть создать четкую иерархичную структуру взаимодействия.

2. Слабая обратная связь: долгое ожидание ответа на отправленные письма в сельскохозяйственные организации, вследствие чего приходится повторно с ними связываться. В результате увеличивается время на выполнение функций.

Причиной этого является отсутствие у коммерческих организаций стимула взаимодействовать с администрацией. В качестве решения можно предложить выдавать какие-либо материальные и нематериальные поощрения сельскохозяйственным организациям, активно взаимодействующим с управлением сельского хозяйства.

Следует отметить, что указанные методы зависят от уровня гражданской активности и являются малоэффективными.

В связи с чем, считаем необходимым предусмотреть в федеральном законодательстве обязанность сельскохозяйственных организаций, крестьянских (фермерских) хозяйств и хозяйств населения уведомлять органы местного самоуправления о создании, реорганизации и ликвидации, а также ежегодно предоставлять отчетность, характеризующую их деятельность.

3. Отсутствие в органах государственной власти и местного самоуправления электронного документооборота.

Считаем, что реформирование необходимо осуществлять не только в управлении сельского хозяйства и даже не в муниципальном образовании, а на региональном и федеральном уровнях. Этот процесс медленно идет в органах государственной власти, однако, о полном переходе на электронное документационное обеспечение управления на данном этапе

говорить еще рано.

4. Ненормированный рабочий день муниципальных служащих. На них возложен большой объем выполняемых функций, которые требуют точности, своевременное выполнение, применение высококвалифицированных знаний, принятие ответственности. Кроме того имеет место варьирование нагрузки в зависимости от объема и срочности возложенных обязанностей. И, как следствие, ненормированный рабочий день и ненормированная рабочая неделя.

Подводя итог, отметим, что в управлении сельского хозяйства администрации МО г. Краснодар трудовой процесс в целом организован рационально, однако существует ряд проблем, которые являются спецификой как государственного, так и муниципального управления.

Список литературы:

1. Закон Краснодарского края от 08.06.2007 г. №1244-КЗ «О муниципальной службе в Краснодарском крае».
2. Решение городской Думы Краснодара от 09.07.2015 г. №82 п. 2 «О внесении изменения в решение городской думы Краснодара от 14.10.2005 г. №74 п. 2 «О структуре администрации МО г. Краснодар».
3. Федеральный закон от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации».