

Как отметил в ежегодном послании Федеральному собранию Президент Российской Федерации Дмитрий Анатольевич Медведев: «Внедрение электронных технологий будет не только удобным для людей, но и должно стать мощным инструментом противодействия коррупции. Внедрение таких технологий, в частности так называемого электронного правительства, существенно ослабит проблемы с коррупцией, позволит избавиться от стояния в очередях, траты денег и времени».

В Самарской области создана и работает интегрированная нормативно-правовая база знаний регионального портала услуг, который в настоящее время действует в социальной сфере Самарской области. На этом портале также работает Интернет-приемная органов исполнительной власти Самарской области.

Одним из главных принципов профилактики коррупции является гласность и прозрачность деятельности органов ЗАГС.

Важным результатом станет повышение доверия у населения Самарской области с помощью создания эффективного механизма рассмотрения обращений и жалоб граждан.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ КАДРОВЫХ СЛУЖБ НА СТАДИЯХ ПОДБОРА И РАССТАНОВКИ КАДРОВ

Т. Струкова

5 курс, факультет экономики и управления
Научный руководитель – асс. Д.Г. Слатов

Формирование новой модели государственного и муниципального управления, реформирование государственной и муниципальной службы России и ее аппарата невозможны без существенного обновления руководящих кадров, без наполнения органов государственной власти и местного самоуправления лицами способными на деле обеспечить успешное проведение социально-экономических и политических реформ.

Общество объективно заинтересовано в том, чтобы на государственной службе находились профессионально подготовленные люди. Добиться же подобного эффекта можно только при условии применения эффективных технологий формирования кадрового состава органов государственной власти и управления. К сожалению, в современной России далеко не каждая государственная, и тем более, муниципальная структура может продемонстрировать действенность подобных методик; очень часто подбор кадров остается одной из самых проблемных направлений деятельности органов государственной и муниципальной власти.

Подбор и расстановка персонала должны обеспечивать слаженную деятельность коллектива с учетом объема, характера и сложности выполняемых работ на основе выполнения следующих условий:

- равномерной и полной загрузки работников всех служб и подразделений;
- использования персонала в соответствии с профессией и квалификацией (конкретизация функций исполнителей с тем, чтобы каждый работник ясно представлял круг своих обязанностей, хорошо знал, как выполнять порученную ему работу);
- обеспечения необходимой взаимозаменяемости работников за счет овладения ими смежными профессиями;
- обеспечения полной ответственности каждого за выполнение своей работы, т.е. точного учета ее количественных и качественных результатов;
- закрепления за исполнителем работы, которая соответствует уровню его знаний и практических навыков.

Основная задача подбора и расстановки персонала заключается в решении проблемы оптимального размещения персонала в зависимости от требований выполняемой работы. При решении этой задачи следует учитывать пригодность работника к выполнению определенных видов работ, а для определения такой пригодности необходимо, с одной стороны, установить требования, предъявляемые к конкретной работе, а с другой – принять во внимание деловые и личностные качества работников. Таким образом, целью рациональной расстановки кадров является распределение работников по рабочим местам, при котором несоответствие между качествами человека и предъявляемыми требованиями к выполняемой им работе является минимальным без чрезмерной или недостаточной загруженности. [2]

Несмотря на теоретические аспекты на практике в соответствии с требованиями времени основными характеристиками, которыми должны обладать современные способы кадровых технологий являются: скорость, оперативность и надежность получаемых результатов. Но, к сожалению те методы, которые используются в большинстве кадровых служб муниципальных образований отвечают не всем данным характеристикам и требуют доработки. Реальность такова, что в настоящее время до сих пор используются старые «проверенные» методы найма и оценки персонала, будь то субъективные бланковые методики, значительно снижающие объективность результата, или плохо, а зачастую неправильно адаптированные к Российским условиям зарубежные оценочные тесты.

Реальная необходимость глубоких изменений в деятельности кадровых служб по управлению персоналом потребует внимательного изучения научных достижений и передового опыта в этой области, бережного отношения к отечественному и зарубежному опыту, решительного внедрения прогрессивных форм и кадровых технологий.

Совершенствование деятельности кадровых служб государственных и муниципальных органов по управлению персоналом возможно лишь в результате решения следующих задач:

- разработки и реализации нормативно-правовой базы, отвечающей современным потребностям реформирования государственной и муниципальной службы с учетом стратегических направлений их развития;

- создания федеральных, отраслевых, региональных банков кадровой информации;

- повышения статуса кадровых служб органов власти, оптимизации их структуры, повышения уровня квалификации специалистов, работающих в кадровых подразделениях;

- обеспечения организационной и научно-методической помощи кадровым службам на федеральном, региональном и муниципальном уровнях;

- внедрение инновационных разработок в деятельность кадровых служб.

От усилий и плодотворной деятельности государственных и муниципальных кадровых служб, от найма компетентных служащих и их деятельности в аппарате власти во многом зависят успешная реализация реформ, их кадровое обеспечение, максимально эффективное использование человеческих ресурсов и деятельность самого аппарата власти. [1]

Библиографический список:

1. Турчинов А. И. Государственная служба: кадры, организация, управление. М.: РАГС, 2003.
2. Петухов В. И. Управление персоналом. М.: РАГС, 2004.

ПРИБЛИЖЕННЫЙ АЛГОРИТМ РЕШЕНИЯ ЗАДАЧИ ЦЛП

А. Исмаилова

4 курс, факультет экономики и управления

Научный руководитель – доц. В.М. Монтлевич

В настоящей работе исследуется алгоритм приближенного решения задач ЦЛП (целочисленного линейного программирования), основанный на идее жадного выбора с последующим улучшением полученного решения.

Алгоритм выполняется в два этапа. На первом с помощью процедуры жадного выбора находится начальное приближение, которое затем улучшается на втором этапе.

Идея алгоритма улучшения состоит в следующем. Выбираем две переменные: x_1 , значение которой будет уменьшено на величину Δ_1 , и x_2 , значение которой будет увеличено на величину Δ_2 . Δ_1 и Δ_2 выбираются таким об-