

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет социальных наук
Кафедра социальной работы
Направление подготовки 39.04.02 – Социальная работа
Магистерская программы История, методология и теория социальной работы

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
Зав. кафедрой
канд. пед. наук, доцент
_____ Н.М. Полевая
«_____» _____ 2020 г.

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

на тему: Модернизация структуры управления социальной защитой населения
(на примере Амурской области)

Исполнитель студент группы 861-ом	Н.А. Обозная
Руководитель доцент, канд. пед. наук	Н.М. Полевая
Руководитель научного содержания программы магистратуры	Т.С. Еремеева
Нормоконтроль доцент, канд. пед. наук	Л.Л. Романова
Рецензент доцент, доцент псих. наук	Ю.В. Бадалян
Рецензент начальник отдела анализа и отраслевого программирования МСЗН АО	М.Л. Пацюк

Благовещенск 2020

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет социальных наук
Кафедра социальной работы
Направление подготовки 39.04.02 – Социальная работа
Магистерская программы История, методология и теория социальной работы

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой

_____ Н.М. Полевая

« _____ » _____ 2020 г.

З А Д А Н И Е

К магистерской диссертации студента 861-ом группы Обозной Надежда Анатольевны

1. Тема магистерской диссертации: Модернизация структуры управления социальной защитой населения (на примере Амурской области)

2. Срок сдачи студентом законченной работы 04.07.2020

3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе: материалы учебной и научной литературы, публицистические материалы, нормативные правовые акты, статистическая отчетность, прочие служебные документы министерства социальной защиты населения Амурской области.

4. Содержание магистерской диссертации:

1) теоретические основы управления;

2) структура управления социальной защитой населения;

3) модернизация структуры управления социальной защитой населения в Амурской области.

5. Перечень материалов приложения (наличие чертежей, таблиц, графиков, схем, программных продуктов, иллюстративного материала и т.п.): таблицы, схемы, рисунки, диаграммы.

6. Консультанты по магистерской диссертации отсутствуют.

7. Дата выдачи задания: 20.01.2020

Руководитель магистерской диссертации: Полевая Наталия Михайловна – кандидат педагогических наук, доцент.

Задание принял к исполнению 20.01.2020 _____ Н.А.Обозная

РЕФЕРАТ

Магистерская диссертация содержит 106 с., 26 рисунков, 6 таблиц, 5 приложений, 65 источников.

УПРАВЛЕНИЕ, УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТОЙ НАСЕЛЕНИЯ, СОЦИАЛЬНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ, ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ, МОДЕРНИЗАЦИЯ СТРУКТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ

Магистерская диссертация посвящена актуальной теме – модернизации структуры управления социальной защитой населения (на примере Амурской области).

В современной России социальная сфера является приоритетным направлением государственной политики. Особая роль в достижении поставленных целей и задач, направленных в том числе на реализацию национальных проектов в области демографии, возложена на органы социальной защиты населения. Насколько эффективной будет их работа зависит как от управления социальной защитой населения в целом, так и от наличия продуктивной структуры как её элемента в частности. Анализ проблемы свидетельствует о том, что успешность и продуктивность управления социальной защитой населения, например в Амурской области, возможно повысить путем модернизации её региональной структуры.

Цель работы – изучение структуры управления социальной защитой населения для разработки рекомендаций по её модернизации в Амурской области.

Для проведения магистерского исследования были использованы следующие методы: исторический метод, анализ документов, опроса.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	7
1 Теоретические основы управления	11
1.1 Генезис парадигм управления в концепции социального менеджмента	11
1.2 Теоретические аспекты управления: понятие, сущность, функции и принципы управления	21
2 Структура управления социальной защитой населения	28
2.1 Сущность, типы и виды структуры управления	28
2.2 Характеристика организационной структуры управления социальной защитой населения (на федеральном уровне)	47
3 Модернизация структуры управления социальной защитой населения в Амурской области	54
3.1 Анализ состояния структуры управления социальной защитой населения в Амурской области	54
3.2 Практические предложения по модернизации структуры управления социальной защитой населения в Амурской области	67
Заключение	75
Библиографический список	78
Приложение А Программа социологического исследования	83
Приложение Б Сеть подведомственных министерству социальной защиты населения Амурской области учреждений	89
Приложение В Положение о министерстве социальной защиты населения Амурской области	98
Приложение Г Организационная структура министерства социальной защиты населения Амурской области в 2008 году	105
Приложение Д График проведения тематических занятий, семинаров, коллегий	106

ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ОБОЗНАЧЕНИЯ, СОКРАЩЕНИЯ

Министерство труда Российской Федерации – Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации

МСЗН АО – министерство социальной защиты населения Амурской области;

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность проблемы. Если рассматривать социальную защиту населения в качестве объекта социального управления, то становится понятным, что его принципы, формы, функции, методы и типы структуры соответствуют системе научного управления, представляющего собой совокупность научных знаний, на которых базируется теоретическая основа практики управления.

В конце XIX в. система научного управления получила название «менеджмент», к функциям которого принято относить: прогнозирование социальных процессов; координацию систем социальной поддержки отдельных индивидов, социальных групп и общества; контроль над осуществлением проводимых мероприятий в социальной сфере; разработку инновационных форм и методов организационно-управленческого характера и др.

С искусством управления социальной защитой населения тесно связано как социальное управление, которое представляет собой профессиональную деятельность по организации работы социальных институтов, направленных на решение социальных проблем [7, с. 180] так и сама структура управления, являющаяся её базовой единицей, «фундаментом». Ведь очевидно, что процесс управления социальной защитой населения является полиморфным и многообразным. Его структура требует постоянной трансформации под влиянием как личностных, так и социальных факторов. Рост сложности управления социальной защитой населения, как и любого процесса в целом, заключается в динамичном обеспечении реакции на инновации в сфере социальной защиты населения, а также в продуктивной взаимосвязи всех элементов структуры управления.

Таким образом, развитие социальной защиты населения невозможно не только без наличия эффективного управления, которое представляет собой систему «гибкого предприимчивого управления в обществе, направленную на эффективное регулирование социального положения всех участников общественной жизни, на обеспечение их развития как субъектов всех видов общественных

отношений, достойного существования» [9, с. 34], но и без модернизации структуры управления социальной защитой населения. Ведь её несовершенство рождает отсутствие реальных результатов социальной политики государства, недостижение поставленных целей и задач в сфере социальной защиты населения, а также конфликтное социальное пространство, влекущее дезинтеграцию общества в целом.

Степень научной разработанности проблемы. Как само управление социальной защитой населения в России, так и исследование её структуры как составной части управленческого процесса, являются малоизученными.

Теоретические основы социального управления были заложены в работах Ф. Тейлора, А. Файола, Э. Майо, П. Друкера, К. Бернарда, Г. Саймона, С. Опнера, Р. Акоффа, М. Вебера.

Идеи научного управления в новых экономических условиях нашли отражение в работе А.А. Богданова Н.А. Витке, А.К. Гастева О.А. Ерманский, П.М. Керженцева, О.В. Козлова И.Н. Кузнецова, Е.Ф. Розмирович М.Л. Малышева Ю.И. Калиниченко.

Особого внимания заслуживают работы Э. Дюркгейма, Р. Мертона, Т. Парсонса, С. Поланьи, С. Рамона о социальных процессах и социальной политике, а также исследования российских авторов: П.М. Ахмадинурова О.С. Виханский Н.А., Волгина В.Д. Кондратьев А.И. Наумова, З.П. Румянцева.

Методологические основы совершенствования управления социальной защитой населения, заложенные отечественными учеными: В.Г. Афанасьев, Е.Л. Воробьева Д.М. Гвишиани, Г.И. Осадчая, Г.Х. Попов В.Ю. Воля, J.Т. Тощенко Д.К. Танатова В.Н. Якимова, А.Г. Здравомыслов, Т.И. Заславская О.А. Уржа В.И. Жуков и другие.

Исследователи, которые внесли значительный вклад в изучение управления социальной защитой: И. Ансофф, И.В. Бестужев-Лада, Д.В. Валовой, В.В. и И.И. Глущенко Н.И. Дряхлов Ю.М. Забродин, Н.А. Носов А.И. Пригожин В.Н. Шаленко, С. Б. Хайниш, Б.А. Суслаков – в своей работе особое внимание уделяется управлению ресурсами, формированию политики, функциям управления.

Однако вопрос совершенствования управления социальной защитой населения за счет модернизации его структуры недостаточно изучен и требует более пристального внимания, что и определяет *научную новизну магистерской диссертации*. В нашем исследовании будет осуществлен анализ состояния структуры управления социальной защитой населения в Амурской области, а также будут предложены практические рекомендации по модернизации указанной структуры в целях оптимизации управленческого процесса на региональном уровне.

Практическая значимость работы заключается в возможности практического использования материалов магистерской диссертации для повышения эффективности управления социальной защитой в Амурской области.

Объект исследования магистерской диссертации – управление социальной защитой населения.

Предмет исследования – структура управления социальной защитой населения.

Цель магистерской диссертации – изучение структуры управления социальной защитой населения для разработки рекомендаций по её модернизации в Амурской области.

Задачи магистерской диссертации:

- 1) изучить парадигмы управления в рамках социального менеджмента;
- 2) рассмотреть теоретические основы управления;
- 3) изучить сущность, типы и виды структуры управления;
- 4) дать характеристику организационной структуры управления социальной защитой населения на федеральном уровне;
- 5) провести анализ состояния структуры управления социальной защитой населения в Амурской области;
- 6) разработать практические предложения по модернизации структуры управления социальной защитой населения в Амурской области.

В данной работе использовались следующие методы: обобщение, класси-

фикация и систематизация, индукция, дедукция, сравнение, типология, структурно-функциональный метод, анализ документов, сравнительный анализ, анализ статистических данных, вторичный анализ результатов исследований.

Материалы настоящей диссертации получили апробацию в статьях и конференциях в общем количестве 2 публикаций, в том числе:

1. Обозная, Н.А. Методы исследования системы управления социальной защитой населения / Н.А. Обозная // научный журнал «Студенческий» Выпуск № 19 (63), (май, 2019). Ассоциация научных сотрудников «Сибирская академическая книга (АНС «СибАК»)). – с. 16-19.

2. Методическое руководство и контроль за деятельностью управлений социальной защиты населения в части реализации законодательных и нормативных правовых актов в сфере социальной поддержки отдельных категорий граждан (на примере Амурской области) // XXVIII научная конференция «День науки – 2019», секция «Социальная работа», 18 апреля 2019 г., Благовещенск.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ

1.1 Генезис парадигм управления в рамках концепции социального менеджмента

Традиционный исторический взгляд на развитие менеджмента содержится в континууме управления ниже («континуум», латинский – континуум непрерывен), который содержит ряд имен королей, лидеров наций, затем философов и, наконец, ученых, которые имеют Изучена сущность поведения людей, стремящихся к своим или другим целям.

История возникновения менеджмента насчитывает несколько тысячелетий, если за начальный отчетный период принимать появление письменности в древнем шумере. Считается, что именно здесь началась *первая управленческая революция*, названная религиозной и коммерческой революцией. Эта революция привела к созданию особого слоя «жрецов-бизнесменов», связанных с коммерческими операциями и контролируемых регулярными обходами.

Вторая административная революция (1790-1750 гг. До н.э.) была связана с деятельностью вавилонского царя Хамураппи, который издал свод правительственных законов, регулирующих все многообразие отношений между различными социальными группами людей (правовые нормы).

Третья управленческая революция произошла во времена правления другого царя Вавилона – Навуходоносора II (605-582 гг. до н.э.) и была направлена на объединение методов государственного управления с контролем над деятельностью в области производства и строительства (планирование).

Четвертая управленческая революция (17-18 вв.) связана с возникновением капитализма и началом промышленного прогресса в европейской цивилизации. За это время главной трансформацией в сфере управления стало разделение имущества и обучения как самостоятельного вида профессиональной деятельности.

Пятая управленческая революция (конец XIX - начало XX века) была охарактеризована как бюрократическая, поскольку ее теоретическая платформа основывалась главным образом на концепции бюрократизации управления, что

позволило сформировать крупные иерархические структуры управления, разделение труда, введение соответствующих норм и стандартов. Определение обязанностей и ответственности государственных служащих (административные функции).

И, наконец, *шестая революция управления* (с середины XX-го века до настоящего времени) была названа «тихой управленческой революцией» или новой парадигмой управления. Её наиболее важные положения состоят в определенном отказе от рационализма управления классических школ управления и в широком применении систематических и ситуационных подходов к управлению, которые, в свою очередь, не приводят к разрушению существующих структур, систем и методов управления, но дополняют и постепенно приспособливают их к реалиям того времени.

Невзирая на значительное влияние революционных преобразований в сфере управления, нельзя не отметить его эволюционное развитие, характеризующееся неразрывной связью с изменениями в обществе, в экономике, в культуре, во всей системе соответствующих политических, социально-экономических и духовных отношений, в соответствие со сменяющимися друг друга этапами развития цивилизации в мире [14, с. 214].

Для понимания генезиса парадигм управления в нашей работе рассмотрим некоторые выдающиеся концепции и школы менеджмента.

В настоящее время существует множество подходов к классификации школ управления наукой. Мы более подробно рассмотрим основные классические и современные теории управления. В частности, в нашей работе рассмотрим следующие научные теории:

1. Теория научного управления (Ф. У. Тейлор (1856–1915), Ф. Гилбретт (1868–1924), Л. Гилбретт (1878–1972), Г. Гантт (1861–1919), Г. Форд (1863–1947), Г. Эмерсон (1853-1931), положившая начало научной организации труда.
2. Административная теория (А. Файоль (1841 - 1925), Л. Урвик), в рамках которой были созданы универсальные принципы управления.

3. Бюрократическая теория (М. Вебер (1864 - 1920)), в которой рассматриваются проблемы лидерства и структуры власти в организации.

4. Теория человеческих отношений и поведенческих Наук (М.-П. Фолле (1868–1933), Э. Майо (1880–1949) и др.) Устанавливает положения о важности взаимоотношений внутри рабочих групп и с руководителями.

Теория научного управления

Основатель теории Фредерик Тейлор (амер. Инженер) и его коллеги предположили, что существует «единственный лучший» способ сделать эту работу, и его задачей было обнаружить ее научными методами. Процесс поиска «единственного лучшего» известен как «метод научного управления» или просто научного управления [22, с. 35].

Суть метода Ф.У. Тейлора состоял из анализа рабочего процесса, разделения его на отдельные операции и методы и выбора наилучшего (с точки зрения минимального времени) способа выполнения операции и всего рабочего процесса. В частности, Тейлор тщательно измерил количество железной руды и угля, которое человек мог поднять на лопаты разных размеров. (от 4 до 30 фунтов), и Установлено, что с помощью 21-фунтового ведра увеличилось количество угля на одного работника с 16 до 59 тонн. Научное исследование работы в этом случае включало в себя определение оптимальной величины нагрузки, которую рабочий мог бы загружать одним ковшом за раз, и определение оптимального размера ковша для перемещения этой нагрузки, разрабатывая разные типы ковшей для разных материалов. Рабочие должны иметь ведра разных размеров и знать, для чего они будут использоваться.

Система Тейлора была построена на строгом регулировании трудовых процессов – каждое движение и метод труда были рассчитаны, нормализованы и назначены работнику, который прошел необходимую подготовку и инструктаж, одновременно следя за обязательством выполнять нормируемые операции [22, с.112]. Основное внимание Тейлора было уделено повышению эффективности работы, что, по его мнению, должно обогатить как владельцев, так и работников,

при этом общая сумма благ будет больше, а участие каждого участника в рабочем процессе может возрасти без уменьшения участия других.

Тейлор начал с того, что организация труда предполагает разработку многочисленных правил, законов, формул, которые заменяют личные суждения работника. Проведенные эксперименты предоставили необходимые данные для формализации рабочего процесса. Для более жесткой организации работы для каждого сотрудника были введены карты-инструкции, конкретные задачи - правила («уроки»). Сотруднику следует дать «урок» не только в форме конечного результата, но и в технологических деталях. Кроме того, в инструкции к уроку не должно быть никаких вопросов от исполнителя, должна быть ясна и понятна для исполнителя.

Устранению саботажа способствовала классическая теория мотивации Тейлора. Он ввел *систему дифференцированной оплаты труда*: отстающих оштрафуют, передовых рабочих вознаграждают, а средние получают норму.

Чтобы добиться тесного сотрудничества между администрацией и сотрудниками, Тейлор предложил заключить соглашение о выработке. Контракт является юридическим документом, который устанавливает результат коммерческой сделки между работником в отношении цены его работы и работодателя с точки зрения оплаты и условий труда [22, с. 218].

Основное преимущество Тейлора заключается в том, что он показал, сколько может быть потеря времени при внедрении старого подхода к управлению, при этом администрация остается пассивным наблюдателем потока производственного процесса, полностью полагаясь на персонал, который их реализует, свои методы работы и инструменты, что они используют. Тейлор также сначала решил проблему многократного увеличения производства, не расширяя само производство, а улучшая стимулирование труда и повышая его интенсивность. Тейлор говорит, что высокая заработная плата и низкие производственные затраты являются основой для хорошего управления.

Идеи Тейлора были разработаны его последователями, среди которых,

прежде всего, следует назвать Генри Гантта, его ближайшего ученика. Он предложил график (график Гантта), согласно которому каждый работник мог отслеживать результаты своей работы и размер своего заработка за час, день, неделю. График Гантта – предвестник сетевой графика. Гантт полагал, что время заставляет рабочих работать уже в прошлом, и что больше внимания следует уделять обучению рабочих новым навыкам, чтобы снизить затраты на непроизводительное время. Работник должен быть доволен работой, которую он делает. Гантт мечтал о «производственной демократии» и считал, что «из всех проблем управления проблема человеческого фактора является самой важной» [29, с. 14]. Он также поставил под сомнение взгляд Ф. Тейлора на систему оплаты труда и полагал, что у каждого работника должна быть некоторая гарантия фиксированного дохода. Идеи Ганта были закреплены в системе премиальной заработной платы. Согласно его теории, работнику гарантируется еженедельная заработная плата независимо от того, соответствует ли он производственным стандартам или нет, но как только он производит количество продукции, которое превышает стандарт, он получает бонус за перепроизводство и, кроме того, более высокую цену за единицу.

Исследования Фрэнка и Лилиан Гилбретт, которые посвятили свою работу продолжению трудов Тейлора, были нацелены на поиски путей упрощения этапов труда, объединения или изменения ненужных движений. Гилбретты занимались изучением утомляемости работника и его двигательной активности, а также изучал пути улучшения общего состояния отдельного работника.

Фрэнк Гилбретт, который начал свою карьеру каменщиком, начал изучать различные движения каменщика и фиксировать на киноплёнку. Ему удалось сократить количество движений во время каменной кладки с 18 до 5, увеличив тем самым часовую производительность каменщика со 120 до 350 кирпичей. Он определил наиболее оптимальные движения, улучшил организацию рабочего места и разработал более удобные инструменты и устройства. Согласно теории Гилбретта, физические упражнения и усталость напрямую связаны [29, с. 335]. Когда ненужные движения были устранены из действий рабочих, некоторая

усталость была также устранена. Это не только сделало работника более продуктивным, но и отразилось на его общем состоянии.

Таким образом, Тейлор и его современники фактически признали, что управленческая работа – это специальность, и что вся организация выиграет, если каждая группа сотрудников сосредоточится на том, что они делают лучше всего. Менеджмент получил широкое признание как самостоятельная область исследований.

Классическая, или административная, теория.

Автором классического (административного) управления является Анри Файоль (1825-1925). Файоль намеренно использует термин «администрация» вместо «управление». Его администрация - только одна из шести руководящих ролей, и его рейтинг находится на последнем месте. Администрация распространяется только на работников предприятия без влияния материальных и производственных экономических факторов. Теория управления Файоля состоит из двух частей. Первое относится к пониманию функций управления, второе относится к пониманию его принципов. Для Файоля эта функция определяет объем, обязанности и компетенции менеджера. Первый отвечает на вопрос, что делает лидер. Второй принцип отвечает на вопрос, как это делает лидер. Целью административного управления было создание универсальных принципов управления, после чего организация, несомненно, добьется успеха. Принципы управления: это основные правила, определяющие структуру и функционирование системы управления; критические вопросы, требования которых обеспечивают эффективное управление. Файоль подчеркнул, что эти принципы должны применяться в соответствии со спецификой организации и конкретными условиями, напомнив, что система принципов никогда не может быть завершена, количество принципов управления неограниченно [34, с. 117]. Файоль в своих работах выделяет основные функции управления: технические, коммерческие, финансовые, страховые, бухгалтерские, административные. В соответствии с его трудами, эти функции существуют в каждой организации и тесно взаимосвязаны и взаимосвя-

висимы. Так же он выделил существенные различия между функциями и правилами. Функции являются важными элементами процесса управления. Невыполнение этого требования ведет к нарушению всех технологий управления. Правила воплощают субъективный опыт лидера, они не тесно связаны, поэтому их можно заменить, дополнить или трансформировать в зависимости от конкретной ситуации. Файоль отмечает существенное значение лидерских качеств, таких как компетентность и знания [29, с. 311]. Он поднял вопрос о необходимости сосредоточиться на фактическом управлении в специальном исследовательском центре. Заслуга представителей классической (административной) школы в теории управления заключается в том, что они рассматривают управление как универсальный процесс, состоящий из взаимозависимых функций, и определяют основные принципы управления, многие из которых по-прежнему полезны.

Концепция рационально бюрократического управления.

По словам М. Вебера, бюрократия – это «идеальный тип» организации, который обеспечивает высочайшую эффективность и предсказуемость поведения своих членов. Вебер считал, что с точки зрения эффективности, стабильности, дисциплины и надежности бюрократическая структура лучше, чем любая другая организационная форма [34, с. 15]. По словам Вебера, преимущества бюрократии перед другими формами так же велики, как и преимущества машины перед немеханическими методами производства.

Власть и верховенство закона – два фундаментальных и дополнительных источника управления в бюрократической теории Вебера. Он отметил, что исполнители могут быть привязаны к руководству через привычку и сочувствие, материальные и идеальные мотивы и т. Д., Но все эти факторы, даже в их совокупности, недостаточно стабильны, чтобы создать надежную основу для стабильной системы управления. Более надежной основой для управления и подчинения является дополнительный элемент, такой как «вера в законность власти». По словам Вебера, доверие к верховенству закона лежит в основе устойчивости административных систем [34, с. 69].

По словам Вебера, в случае управленческой деятельности, основанной на

«законной власти», подчинение является результатом безличного порядка, определяемого прежде всего требованиями закона. Следовательно, юридический авторитет определяется не личными качествами лидера, а в первую очередь его официальной позицией, полномочиями и инструкциями, которые должны регулироваться как можно точнее.

В концепции М. Вебера административная бюрократия является эффективным механизмом управления.

Школа человеческих отношений и поведенческих наук.

Большой интерес к изучению психологических аспектов управления был отмечен в работах американки Мэри Паркер Фоллетт (1868 – 1933), которая изучала социально-психологические отношения в малых группах. В своей книге «Новое государство» Фоллетт представила идею гармонии труда и капитала, которая может быть достигнута с правильной мотивацией и с учетом интересов всех заинтересованных сторон. Она считала, что лидер должен руководствоваться ситуацией, а не тем, что предписано функцией управления. С ее точки зрения, конфликт рабочих групп может быть конструктивным при определенных условиях. Особый вклад в теорию и практику человеческих отношений принадлежит Элтону Мэй (1880 - 1949), который провел серию экспериментов под названием «Хоторнские эксперименты» и подтвердил явление «работы с прохладцей», обнаруженное Тейлором в 1882 году. [7, с. 224]. Майо призвал к активизации духовных стимулов, характерных для каждого человека, наиболее сильным из которых, по его мнению, является желание постоянно общаться с коллегами по работе. Искусство общения с людьми, как отметил Мейо, должно быть главным критерием отбора менеджеров, особенно на техническом уровне. «Хоторнские эксперименты» заложили основу для изучения взаимоотношений в организациях, рассмотрения психологических явлений в группах, выявления мотивации к работе и подчеркнули роль человека и малой группы в организации. Мейо описал конечную причину работы с кулером: желание работать хуже, которое рабочий испытал от своих коллег. Сущность человеческих отношений характеризуется так называемыми заповедями руководителя - предписаниями,

нормами и правилами, которым руководитель должен следовать в своей практической работе [7, с. 169]. В деятельности сегодняшнего руководителя над традиционными административными методами преобладают социально-экономические и психологические методы управления. То есть лидер должен учитывать человеческий фактор.

Наряду с зарубежными авторами большой вклад в развитие принципов менеджмента внесли и отечественные мыслители. Тогда как западные исследователи последовательно изучали компоненты лидерства, переходя от врожденных качеств к адаптивности и изменчивости, отечественные теоретики (В. Г. Афанасьев, Д. М. Гвишиани, Н. И. Лапин, В. Г. Подмарков, А. И. Пригожин, А. В. Тихонов, Ж. Т. Гощенко, О. И. Шкаратан) проанализировали процессы управления, уделив внимание всем составляющим. Отличительной чертой русского подхода можно считать его гуманистическое и эмпатическое отношение. Значительное внимание было уделено не только личности руководителя, но и команде, которой он управляет. Дружелюбная атмосфера, гармоничные отношения, потребности и требования отдельного сотрудника всегда были одной из приоритетных областей, которые следует учитывать в теоретической области изучения стилей и оптимизации руководства - в практической производственной среде [16, с. 177]. Подводя итоги работы российских ученых, необходимо обозначить определенный перечень характеристик, которые присущи человеку в статусе «руководитель». Особенность русского подхода можно рассматривать как добавление еще одного фактора, который уделяет особое внимание преобладающим политическим установкам и идеологическим компонентным ориентациям. Таким образом, российский лидер – это человек с опытом, организационными талантами, базовыми знаниями, технической компетентностью и грамотностью, а также дальновидными навыками, решительностью, настойчивостью, сильной осведомленностью в обучении, обладающий отличным интеллектом и бдительностью, порядочный, ответственный и надежный, уверенный в себе, стрессоустойчивый, способный сопереживать и обладающий «по-настоящему человеческими духовными качествами» [16, с. 208].

Проанализировав научные концепции управления, необходимо акцентировать внимание на том, что система управления социальной защитой населения в настоящее время надежно функционирует, поскольку она многогранна, подобно «бриллианту»:

- принципы системы материального стимулирования Тейлора и начальные этапы методологии научного управления (анализ содержания работы и определение ее основных операций);

- система плановых графиков, разработанная Генри Ганттом, позволяющая контролировать то, что было запланировано ранее, и создавать календарные планы на будущее;

- выявленные Файолем функции управления и принципы управления из теории администрирования;

- главный элемент устойчивости административной системы Вебера – вера в верховенство закона;

- искусство коммуникации с людьми, отмеченный Мэйо, как основополагающий при отборе управленца;

- внимание, провозглашенное российскими исследователями, не просто личности руководителя, а коллективу, которым он управляет.

Другими словами, концептуальные механизмы и принципы управления были адаптированы к сегодняшним потребностям управления и до сих пор находят обширное применение на практике. В качестве примера, можно привести следующее: разделение труда и функциональная специализация, профессиональный отбор и обучение, стандартизация труда, унификация и нормирование, разграничение управления по функциям, делегирование полномочий в соответствии с уровнем ответственности, оптимальный уровень управляемости, учет интересов и социальных потребностей работников организации, демократизация самоуправления и другие.

Таким образом, в первом параграфе нашей работы рассматривается процесс формирования и развития социально-философской парадигмы социального

управления, которая неразрывно связана с исторической логикой технологической цивилизации и развитием теорий, которые ее отражают. С одной стороны, это частные научные исследования, которые лучше отражают насущные практические потребности, с другой стороны, они «понимают» социальную реальность в целом, социальные и гуманитарные парадигмы и целенаправленные философские и мировоззренческие идеи. Исследование социального управления выявило систематическую и последовательную связь между социально-философскими идеями технологической цивилизации – индустриальной и информационной, парадигмами социальной модернизации и социального управления, классической, неоклассической и постнеоклассической в объективной динамике.

1.2 Теоретические аспекты управления: понятие, сущность, функции и принципы.

Проанализировав литературу по менеджменту, мы можем сказать, что наиболее распространенными определениями термина «управление» являются:

1) определение цели и результата ее достижения с помощью необходимых и достаточных средств, средств и результатов;

2) функция организованных систем различного характера (биологических, социальных, технических), обеспечивающих сохранение их специфической структуры, сохранение методов работы, реализацию их программ и задач;

3) создание и реализация действий, обеспечивающих желаемое функционирование объекта, что приводит к конкретной цели;

4) процесс организации целевого воздействия на определенную часть среды, называемой объектом управления, в результате которой удовлетворяются потребности субъекта, взаимодействующего с этим объектом;

5) процесс формирования целей и пути их достижения;

6) использование причинно-следственной связи, при которой поведение системы приводит к желаемому результату (система достигает цели или решает проблему);

7) воздействие на объект, который улучшает функционирование или развитие этого объекта;

8) процесс воздействия органа управления на объект управления для достижения определенных результатов.

Такая обширная концептуальная основа была создана из-за наличия различных подходов к управлению. В конце концов, управление - это наука, искусство, функция, процесс и аппарат.

Управление как наука – это система знаний в форме понятий, теорий, принципов, методов, форм и школ управления [4, с. 74]. В этом случае основными этапами становления научного мышления были:

- наблюдение за происходящими процессами и их анализ с использованием методов, известных из других наук;

- совокупность опыта и создание теоретических основ науки (принципы, зависимости, законы и формулы);

- формализация и систематизация текущих процессов, а так же их типологизация;

- разработка научных обоснований для анализа и сопоставления процессов наблюдения;

- разработка методологии исследования процессов данной типологии;

- сбор статистических данных об эффективности предложенной методологии и ее адаптации.

В целом роль науки заключается в выявлении наиболее эффективных экономических, технических, организационных, правовых, социально-психологических методов и средств достижения целей, поставленных обществом, определении мер по повышению эффективности самой системы управления в изменяющихся условиях работы [4, с. 112].

Если мы рассматриваем управление как искусство, эта способность умело и эффективно воплотит в жизнь теоретические основы менеджмента, которые сложились в рамках научных знаний.

Искусство управления, как и любой другой вид творчества, обязательно обладает базовым талантом и оригинальностью индивидуума. Талант лидера проявляется в его чистой, нетипичной личности, в его конкретном мышлении и

широкой перспективе. Однако любое влияние одного человека на другого должно осуществляться в человеческих целях с полным пониманием силы его способности и ответственности действовать перед обществом, будь то боевые искусства, гипноз или методы управления, которые в основном универсальны, или т.е. подходит для использования в разных ситуациях и т. д. и риторика для межличностных отношений [4, с. 208].

Успех любого устного контакта всегда зависит от очень сложных и взаимосвязанных психологических факторов, которые, когда и как их аргументы были более разумными, постоянно запоминают конечную цель диалога и направляют ее в правильном направлении.

Ярким примером является один из методов диалога, названный методом Сократа, который неоднократно демонстрировал свое мастерство в дискуссиях и дебатах, приобрел способность убеждать в славе, которую он заслужил. Его метод диалога основывался на его замечательном умении выстраивать ход беседы так, что его собеседник вынужден был согласиться со приведенными аргументами на каждом этапе диалога, то есть ответить «да, да, да» на каждое приведенное утверждение, логично построенное Сократом.

Три раунда, метод Штирлица и метод «Лягушка в сметане», также являются наиболее популярными методами искусства управления.

Управление как функция может рассматриваться как целевое воздействие на сознание и поведение людей, осуществляемое для того, чтобы направить их деятельность на достижение желаемых целей [11, с. 89].

В современной теории представлены различные классификации функций управления. Основными считаются такие функции, как прогнозирование, планирование, организация, регулирование, координация, учет, анализ, контроль, мотивация. Однако наиболее распространенным мнением является то, что наиболее важными функциями управления являются пять групп: планирование, организация, мотивация, контроль и координация [11, с. 94].

Функция планирования – это номер один. В ходе реализации предприни-

матель или менеджер на основе тщательного и полного анализа ситуации, в которой находится компания, формулирует свои цели и задачи, разрабатывает стратегию действий, разрабатывает планы и программы обязательны. В каждом случае процесс планирования направлен на более четкое формулирование цели организации и позволяет использовать четкую систему показателей эффективности, необходимую для дальнейшего анализа полученных результатов. Кроме того, планирование позволяет лучше координировать усилия организационных подразделений, тем самым укрепляя взаимодействие между руководителями различных отделов организации. На этом основании можно сделать вывод, что планирование – это непрекращающийся процесс апробации новых путей и методов улучшения работы организации в связи с вновь открывшимися возможностями, условиями и факторами [13, с. 36]. В связи с этим планы не должны носить регулирующий характер, а должны варьироваться в соответствии с определенными конкретными условиями.

Функция организации состоит в том, чтобы сформировать структуру организации и обеспечить все условия, способствующие достижению поставленных целей – штат сотрудников, необходимые материалы, соответствующее оборудование, пригодные здания, необходимое финансирование. Каждый план, являющийся частью организации, обеспечивает необходимые атрибуты для достижения поставленных целей и задач, что часто требует соответствующей корректировки структуры производства и управления таким образом, чтоб в результате они были способны быстро меняться и подстраиваться в соответствии с изменяющимися рыночной экономики. Грамотный руководитель в ходе планирования и организации производства точно определяет, что должна делать эта организация, когда и кем должна выполняться работа. Если выбор этих решений будет сделан эффективно, руководитель в итоге свои решения в реальность, применяя одну из наиболее важных функций управления как средство повышения заинтересованности сотрудников.

Мотивационная функция – это деятельность, направленная на то, чтобы

активизировать людей, работающих в организации, и побуждать их работать эффективно для достижения целей, установленных в планах [13, с. 44]. Для этого достигается их экономическое и моральное стимулирование, обогащается содержание труда и создаются условия для проявления творческого потенциала работников и их собственного развития. С конца 18 по 20 века было широко признано, что люди всегда будут работать лучше, если у них будет возможность зарабатывать больше. Таким образом, мотивация рассматривалась как простой вопрос, который сводился к предложению обеспечить адекватное денежное вознаграждение в обмен на приложенные работником усилия. Руководители пришли к выводу, что применение системы мер мотивации является логическим обоснованием сложного набора регулярно трансформирующихся потребностей.

Функция контроля – это процесс, который обеспечивает достижение целей организации. Управление имеет три аспекта. Первый аспект – это определение стандартов: постановка конкретной цели, которая должна быть достигнута за определенное время. Этот аспект базируется на планах, определенных в ходе планирования. Вторым аспектом – это анализ этапов, фактически достигнутых за установленный промежуток времени, и сравнение полученного результата с ожидаемыми целями. Таким образом, если эти два шага выполнены правильно, руководство организации узнает не только о проблеме в организации, но и о причинах ее возникновения. Третий аспект – это этап, на котором, если необходимо, принимаются меры по устранению серьезных отклонений от первоначального плана. Одним из возможных шагов переопределение целей таким образом, чтобы они стали более приближены к реальности и изменялись в зависимости от конкретной ситуации [13, с. 117]. Мониторинг является важной и сложной функцией управления. В первую очередь следует обращать внимание на одну из наиболее важных характеристик контроля – контроль должен быть всеобъемлющим.

Координационная функция является центральной функцией управления. Координационная функция способствует определению последовательности в работе всех частей организации, создавая рациональные отношения между ними.

Чаще всего используются отчеты, интервью, встречи, радио и телевидение и документы. Эти и другие формы взаимоотношений создают синергизм между подсистемами организации, маневрируют ресурсами, обеспечивают согласованность и координацию на каждом ключевом моменте процесса управления, к которым, в первую очередь, относятся планирование, организация, мотивация и контроль [13, с. 119].

Управление как процесс – это прежде всего сочетание решений руководителя, направленных на скорейшее достижение конкретных задач.

Этапы управления:

- целеполагание;
- определение ситуации;
- определение проблемы;
- принятие управленческих решений.

Функции процесса управления как особого вида деятельности отражены в следующих признаках:

1. Непрерывность. Эта важнейшая функция показывает взаимоотношение и единение производства и управления. Хорошо отлаженное и эффективное производство невозможно без пристального контроля руководителя. Повсеместный и непрерывный характер мер управления, нацеленных на скорейшее достижение поставленных целей компании и, тем самым, на обеспечение ее существования и развития.

2. Дискретность. Управленческий потенциал аккумулируется во время сбора, в процессе анализа полученной информации, постановки конкретных задач и впоследствии находит свое отражение в виде определенного воздействия на объект управления. Управление – это многогранная система поиска эффективных способов решения возникающих проблем. Такими способами являются: регулярный анализ тенденций, постановки целей, формулирования проблем и возможностей, диагностики, разработки и выбора альтернатив, разработки программ и бюджетов, руководящих указаний.

3. Цикличность. Периодическое повторение определенного набора действий – является элементарным циклом управления.

4. Устойчивость. Стабильность процесса управления гарантируется тем фактом, что структура процесса управления (состав действий и взаимодействий) санкционирована организационными нормами, которые гарантируют стабильность процесса. Отношения поддерживаются, когда выполняется обычная работа.

5. Изменчивость (динамизм). Характеризует способность системы управления переходить к новым целям, задачам, новым методам управления. Это связано с изменениями в производстве.

6. Логическая последовательность этапов. Логическое повторение ключевых этапов каждого цикла управления. Планирование и организация управленческой работы должны учитывать особенности процесса управления.

Управление как аппарат представляет собой совокупность структур и людей, которые гарантируют использование и координацию всех ресурсов социальных систем для достижения конкретных целей. [20, с. 10].

Управление идентифицируется органом или аппаратом управления. Без этого ни одна организация как целостный субъект не может существовать и эффективно работать. Поэтому устройство контроля является неотъемлемой частью любой организации и связано с концепцией его управления.

Рассмотрим принципы управления В.И. Кнорринг. Они определяют законы, регулирующие создание управляемой системы: ее структуру, методы воздействия на команду, мотивируют поведение ее участников, принимают во внимание технологическое и техническое оснащение управленческой работы. Искусство управления не может основываться исключительно на интуиции и таланте лидера. Это искусство основано на прочных теоретических основах, накопленных человеческой цивилизацией за тысячи лет – на принципах и правах правительства. Обратим внимание на наиболее важные из этих принципов:

1. Принцип правовой безопасности управленческих решений. Этот прин-

цип требует, чтобы знания менеджеров о действующем законодательстве и процессе принятия решений руководством учитывали только соблюдение применимого регулирующего законодательства.

2. Принцип оптимизации управления. Оптимизация управления повышает эффективность контролируемой системы.

3. Принцип делегирования полномочий. Передача части возложенных на него полномочий, прав и обязанностей его соответствующих сотрудников.

4. Принцип соответствия. Выполненная работа должна соответствовать интеллектуальным и физическим навыкам художника.

5. Принцип автоматической замены отсутствующих. Решение о замене отсутствующих людей (болезнь, отпуск, командировка) должно решаться автоматически на основе текущих официальных должностных инструкций и официально регулируется.

6. Принцип первого лидера. При организации реализации важной задачи контроль над прогрессом должен быть оставлен первому руководителю.

7. Принцип одноразового ввода информации. После того, как информация введена в память компьютера, ее можно использовать повторно для решения различных задач.

8. Принцип новых задач. Применение самых современных средств программирования и высокотехнологичного инструментария для преобразования технической информации дает нам возможность наиболее оперативно и с наименьшими рисками находить решение для новых производственных и научных задач.

9. Принцип обучения. Этот принцип требует обязательного дальнейшего обучения всех сотрудников, независимо от их статуса.

10. Принцип "монтера Мечникова". Любое управленческое решение должно быть обеспечено документально или финансово.

11. Принцип цели. Каждое мероприятие должно иметь четкую и определенную цель.

Принципы управления не могут рассматриваться как абсолютные истины.

Прежде всего, их следует рассматривать как инструмент, который влияет на сложный мир человеческих отношений. Принципы управления говорят менеджеру, как более разумно действовать в определенной ситуации в контролируемой системе, и какую реакцию наиболее вероятно ожидать, если контроль эффективен [20, с. 150].

Таким образом, первая глава посвящена теоретическим основам управления, в том числе развитию управленческого мышления, а также концепции, сущности, функциям и принципам управления. Основной тезис сторонников теории ситуационного управления очень разумен и практически полезен – ни в одной ситуации не существует единого метода управления. В каждом конкретном эпизоде управленческой деятельности необходимо искать собственные нетривиальные способы решения проблемы, гибко применять мощный арсенал инструментов и методов науки и искусства управления. В заключение можно сделать вывод, что управление – это синтез опыта, науки и искусства.

2. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТОЙ НАСЕЛЕНИЯ

2.1 Сущность, типы и виды структуры управления.

Для эффективного управления организацией важно, чтобы ее структура соответствовала целям и задачам компании и была адаптирована к ним. Организационная структура создает определенные рамки, которые формируют основу для формирования отдельных административных функций. Структура идентифицирует и создает отношения между сотрудниками в организации.

Организационная структура напрямую связана с организациями, которые нуждаются в этой совместной работе, требующей организационных процессов: разделения труда, ресурсной поддержки, координации объемов, условий и последовательности работ [36, с. 28].

Организация - это сложный организм. Он взаимосвязан и сосуществует с интересами отдельных лиц и групп, с стимулами и ограничениями, строгими технологиями и инновациями, безусловной дисциплиной и творческой свободой, нормативными требованиями и неформальными инициативами. Компании имеют свой собственный имидж, культуру, традиции и репутацию и уверенно развиваются, если у них есть хорошая стратегия и эффективное использование ресурсов. Если вы не понимаете природу организаций и законы их развития, вы не можете управлять ими, эффективно использовать их потенциал или контролировать современные технологии их деятельности.

Существует много типов управленческих структур, и почти каждая новая монография управления приводит нас к изобретению нового типа организационной структуры или их комбинаций (патриархальной, линейной, функциональной, личной, матричной, есть даже дивизионная и товарная структура). [36, с. 88]. Конечно, речь идет не о названии, а о том, каким образом текущая структура управления выполняет свои функции, т. е. в ее оптимальности для следующих условий: связей между связями и уровнями рациональное управление при обеспечении надежности и минимальных затрат на управление?

В настоящее время классические линейные функциональные структуры являются неотъемлемой частью небольших компаний и подразделений среднего размера. Они редко используются на уровне многонациональных компаний, чаще – на уровне их подразделений за рубежом. Для крупных компаний доминирующим стал иной подход к построению организационных структур управления.

Структурные (ведомственные) структуры управления (от английского слова «отдел - отдел, разделение организаций») представляют собой наиболее совершенный набор иерархических организационных структур и иногда рассматриваются как нечто среднее между бюрократическими (механическими) и адаптивными структурами. В научной литературе так же встречаются под названием «дробные структуры».

Управление организацией должно основываться на конкретной организационной структуре. Структура компании и ее подразделений определяются компанией отдельно.

Под структурой управления подразумевается организованная группа стабильно связанных элементов, обеспечивающих функционирование и развитие организации в целом. [36, с. 111]. Организационная структура управления также определяется как форма разделения и взаимодействия управленческой деятельности, в рамках которой процесс управления осуществляется в соответствии с основными функциями, направленными на решение проблем и достижение целей. С этих позиций структура управления представлена в виде системы оптимального разделения функциональных обязанностей, прав и обязанностей, порядка и форм взаимодействия их органов управления и работающих в них людей.

Основными понятиями структур управления являются элементы, отношения, уровни и полномочия [36, с. 124]. Элементы системы управления могут применяться индивидуально (руководители, специалисты, сотрудники), а также службы или органы управления устройством, в которых работает ряд специалистов и выполняют определенные функциональные задачи.

Отношения между элементами структуры управления поддерживаются отношениями, которые обычно разделяются по горизонтали и вертикали. Первое

координирующее и находится в равных условиях. Во-вторых, презентация отношений. Их потребность возникает в связи с иерархической структурой системы управления, то есть с различными уровнями управления, каждый со своими целями.

Первая сущность отношений связана с принятием и реализацией управленческих решений и передачей информации между так называемыми линейными руководителями, то есть людьми, которые берут на себя полную ответственность за деятельность организации или ее структурных подразделений. Функциональные отношения связаны с определенными функциями управления.

Отсюда можно сделать вывод, что данный термин используется как авторитет: личный персонал, личный и функциональный персонал. Поэтому используется термин авторизация: личный персонал, персонал и функциональный персонал. Полномочия менеджеров дают им право принимать решения по всем вопросам развития для организаций и их подразделений, а также издавать обязательные для исполнения приказы другим членам организации [36, с. 155]. Полномочия сотрудника ограничены правом планировать, рекомендовать, давать советы или помогать, но не должны требовать от других членов организации следовать вашим инструкциям. В том случае, если сотрудник управленческого персонала вправе принимать решения и осуществлять меры, которые обычно проводятся руководителями, он получает так называемое разрешение на работу [36, с. 174].

Существуют сложные взаимозависимости между всеми вышеупомянутыми компонентами управляющей организации: изменения в каждом из них (например, количество элементов и уровней, количество и характер отношений, а также полномочия сотрудников) требуют проверки все остальные.

Необоснованное увеличение необходимого количества составных частей и уровней в организации системы управления однозначно приведет к увеличению количества и сложности отношений, возникающих в процессе принятия управленческих решений. Таким образом, в результате будет наблюдаться торможение процесса управления, и как следствие приведет к падению качества управления

организацией.

Структура управления предъявляет ряд важных требований, которые отражают ее центральное значение для управления. Эти требования необходимо учитывать в принципах создания системы управления, разработке которой было посвящено множество работ отечественных авторов в дореформенный период. Наиболее важные из этих принципов можно изложить так:

1. Организационная структура управления должна в основном отражать цели и задачи организации и поэтому должна быть подчинена производству и его потребностям.

2. Должно быть обеспечено оптимальное разделение труда между руководящими органами и отдельным персоналом, обеспечивающее творческий характер работы и нормальную рабочую нагрузку, а также адекватную специализацию.

3. Создание структуры управления должно быть связано с определением полномочий и обязанностей каждого сотрудника и органа управления, а также с созданием системы вертикальных и горизонтальных связей между ними.

4. Необходимо поддержание согласованности между функциями и обязанностями, с одной стороны, и полномочиями и ответственностью, с другой, нарушение которых приводит к сбоям в системе управления в целом.

5. Структура управления организацией должна быть разработана таким образом, чтобы соответствовать социокультурной среде организации. Эта среда существенно влияет на принимаемые решения, касающиеся уровня централизации и детализации, разделения полномочий и ответственности, обязанности, степень независимости и сфера контроля менеджеров.

Основным фактором, который определяет возможные контуры и параметры структуры управления, является сама организация. По мере развития организации и увеличения объема управленческой работы работа распределяется и создаются специальные связи (например, в областях управления персоналом, производства, финансов, инноваций и т. Д.), Чья скоординированная работа требует координации и контроля. [44, с. 27].

Ключевой момент – это взаимосвязь между структурой управления и фазами жизненного цикла организации. На начальном этапе организации управление часто осуществляется самим предпринимателем. На стадии роста функциональное разделение работы менеджеров. На стадии зрелости тенденция к децентрализации чаще всего проявляется в структуре управления. Во время кризиса обычно разрабатываются меры по совершенствованию структуры управления в соответствии с потребностями и тенденциями производственных изменений.

На создание структуры управления влияют изменения в формах организации, в которой работают компании. Если компания становится членом ассоциации, такой как ассоциация, группа и т. Д., Произойдет перераспределение функций управления (часть функций, конечно, централизована), так что структура управления бизнесом также изменится.

Важным фактором формирования управленческих структур является, помимо прочего, уровень развития информационных технологий в обществе. Общая тенденция децентрализовать «электронный интеллект», то есть увеличивать количество ПК и в то же время расширять использование локальных сетей на уровне компании, устраняет или снижает нагрузку на многие функции среднего и нижнего уровней [44, с. 56]. Все эти условия должны быть приняты во внимание для создания эффективной системы управления организацией.

В условиях быстро изменяющегося рынка необходимость внедрения новых технологий и разработки новых продуктов, а также очень низкая вероятность прогнозирования результатов означают, что многие эксперты скептически относятся к организационным структурам и постоянно требуют постоянной корректировки. , Есть также бескомпромиссные суждения: «Давайте посмотрим правде в глаза и признаем, что все организационные схемы имеют очень ограниченную ценность, а некоторые просто не соответствуют действительности», – сказал главный специалист по управлению Дон Фуллер. Однако управление без хорошо продуманной структуры практически невозможно, и необходимость регулярной корректировки структурных схем очевидна.

В настоящее время можно выделить разные типы иерархических и линейных структур. Иерархический характер характеризуется наличием контроллера и, по крайней мере, одной подсистемы; Наличие иерархии является признаком высокого уровня организации. В линейных структурах функции управления распределяются между всеми элементами системы. Чрезмерные структурные уровни указывают на непропорциональные, ненужные расходы на ресурсы, кроме тех ключевых моментов, когда планируется дальнейшее развитие системы, ее морфологическая перспектива (морфология – это наука о структуре и форме). Процесс управления предназначен для воздействия на подсистемы и их компоненты, чтобы обеспечить специфическую функциональность системы при изменении состояния среды. В централизованном командном управлении верхний иерархический уровень является источником и стимулятором процессов управления; Инициатива подсистем ограничена, а их функциональное поведение эффективно [44, с. 113].

Другими словами, вы можете управлять двумя способами: напрямую управлять подчиненными или создавать средний уровень управления и управлять командой через ее представителей. (рис.1)

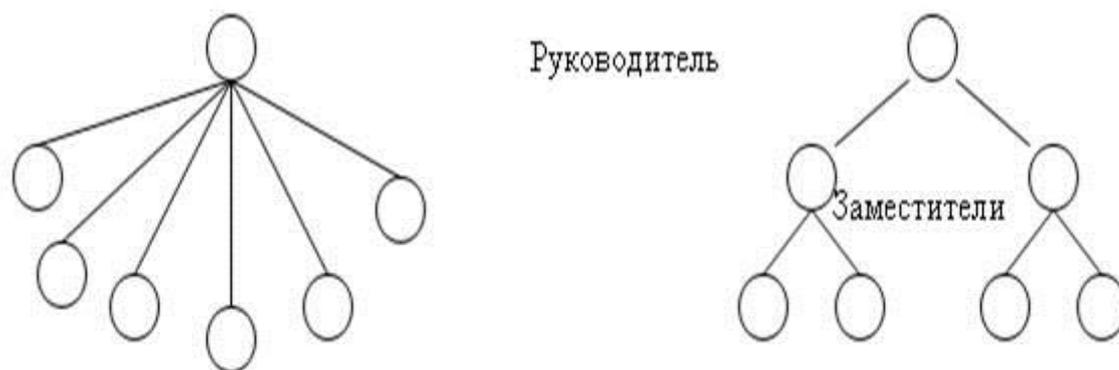


Рисунок 1 – Два варианта управления.

В настоящее время теория управления выделяет два основных типа организационного управления: бюрократический и органический. Они построены на разных фундаментальных основах и имеют специфические характеристики, которые позволяют нам определить области рационального использования и перспективы дальнейшего развития.

Исторически бюрократический тип возник первым. Соответствующая концепция подхода к построению организационных структур была разработана в начале XX века немецким социологом Максом Вебером. В основе этой модели лежит идея предприятий как «организованных организациях», которые предъявляют строгие требования к людям и структурам, в которых они работают. Основными концептуальными положениями нормативной модели рациональной бюрократии являются:

1 четкое разделение труда, использование квалифицированных специалистов в каждой должности;

2 иерархическое управление, при котором нижний уровень подчиняется и контролируется высшим;

3 наличие официальных правил и положений, обеспечивающих единообразное выполнение обязанностей и ответственности руководителей;

4 дух формальной безличности, который характерен для государственных служащих при исполнении ими своих обязанностей;

5 реализация занятости в соответствии с квалификационными требованиями на должность, а не с субъективными оценками.

Бюрократические структуры управления оказались эффективными, особенно в крупных и очень крупных организациях, где необходимо обеспечить последовательную и четкую работу больших групп людей, работающих над достижением общей цели.

Второй упомянутый органический тип структуры управления имеет относительно короткую историю и напоминает антитезу бюрократической организации, модель которой перестала удовлетворять многие компании, которым требуются более гибкие и адаптированные структуры.

Первоначальное определение типа органической структуры высветило ее фундаментальные отличия от традиционной бюрократической иерархии, такие как большая гибкость, меньшая связь с правилами и стандартами и использование организации групповой работы (команды) в качестве основы [44, с. 162]. По-

следующая разработка позволила существенно дополнить перечень свойств, которые характеризуют органический тип структуры управления:

1 решения принимаются на основе обсуждений и не основаны на авторитете, правилах или традициях транспортного средства.

2 обстоятельства, которые принимаются во внимание при обсуждении вопросов, это доверие, а не сила, убежденность, не команда, которая работает для общей цели и не выполняет должностную инструкцию.

3 основных интеграционных фактора – стратегия развития миссии и организации;

4 творческий подход к работе и сотрудничеству основан на взаимосвязи между деятельностью каждого человека и миссией.

5 правила работы сформулированы в форме принципов, а не руководящих установок;

6 распределение работы между сотрудниками обуславливается не их должностями, а характером решаемых проблем;

7 имеет место постоянная готовность к проведению в организации прогрессивных изменений

Переход к органической структуре управления предполагает значительную подготовительную работу. Во-первых, компании предпринимают шаги по расширению участия тех, кто работает над решением организационных проблем (посредством обучения, повышения уровня квалификации, заинтересованности и т. д.), устранения функциональной изоляции, разработки информационных технологий и радикального изменения характера отношений с компаниями-партнерами.

Линейная организационная структура управления бизнесом. Иерархическая многоуровневая система управления, в которой генеральный менеджер осуществляет исключительный контроль над подчиненными, а подчиненные менеджеры подчиняются только одному человеку: их непосредственному руководителю. (рис. 2).

Область применения - малый бизнес.

Линейная организационная структура корпоративного управления – это линейная структура, которая также включает в себя специализированные подразделения (штабы), которые помогают соответствующему руководителю выполнять определенные функции, в частности функции планирования и стратегического анализа.

Область применения – малые и средние компании.

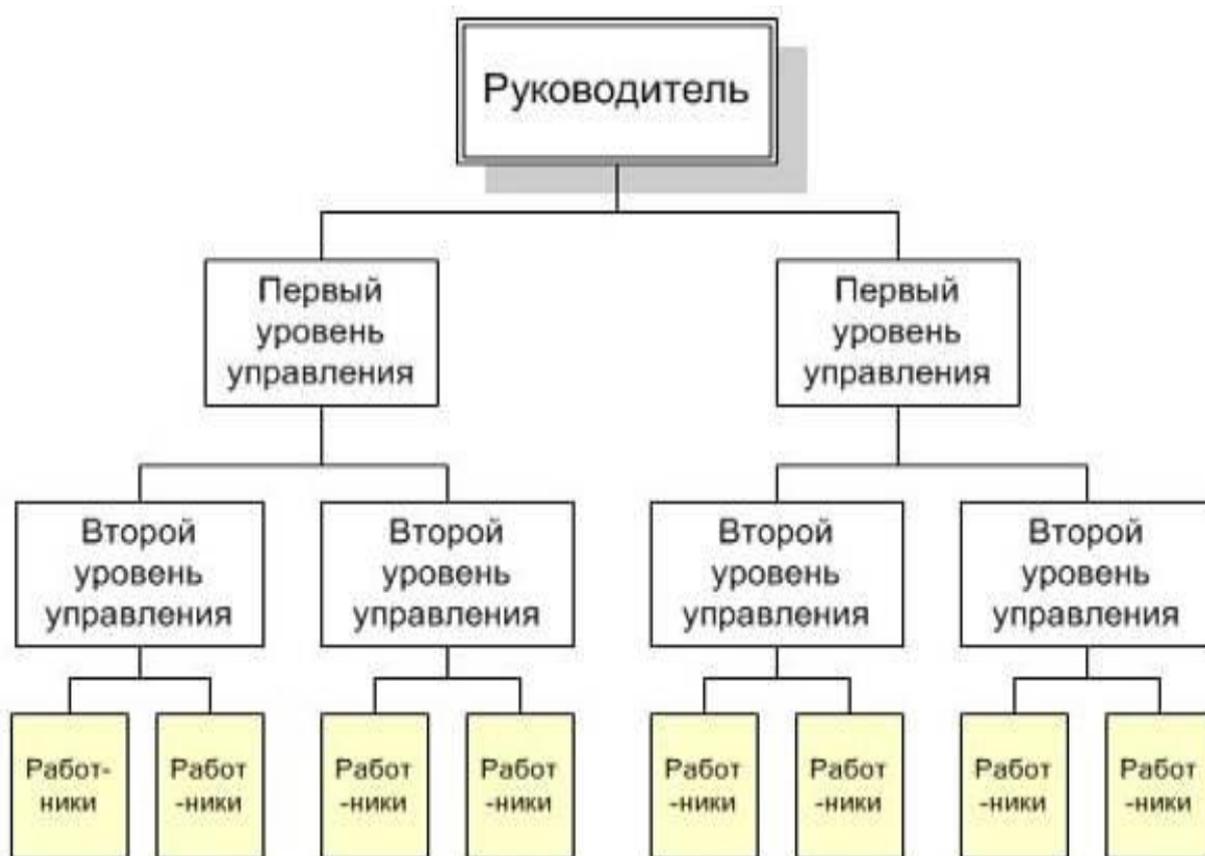


Рисунок 2 – Линейная организационная структура управления.

Линейно-функциональная организационная структура управления компанией (рис. 3). состоит из:

- линейные подразделения, выполняющие основные виды деятельности в организации;

- специализированные функциональные подразделения обслуживания.

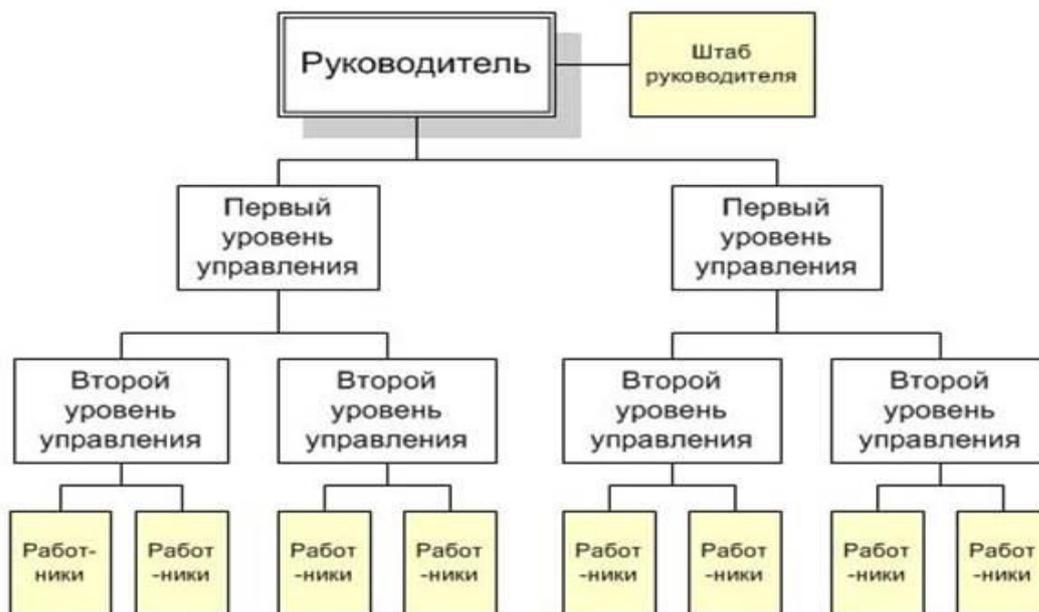


Рисунок 3 – Линейно-функциональная организационная структура управления.



Рисунок 4 – Организационная структура линейного управления. Пунктирные горизонтальные линии имеют горизонтальные (рекомендуемые) контрольные соединения.

Область применения – малые и средние предприятия.

Функциональная организационная структура организации – основана на

принципе специализации организационных структур на функциональных основах (производство, исследования и разработки, маркетинг, доставка и т. д., т. е. единообразные виды деятельности). Каждый специализированный функциональный блок подчиняется руководителю отдела, ответственного за эту область (рис. 5).

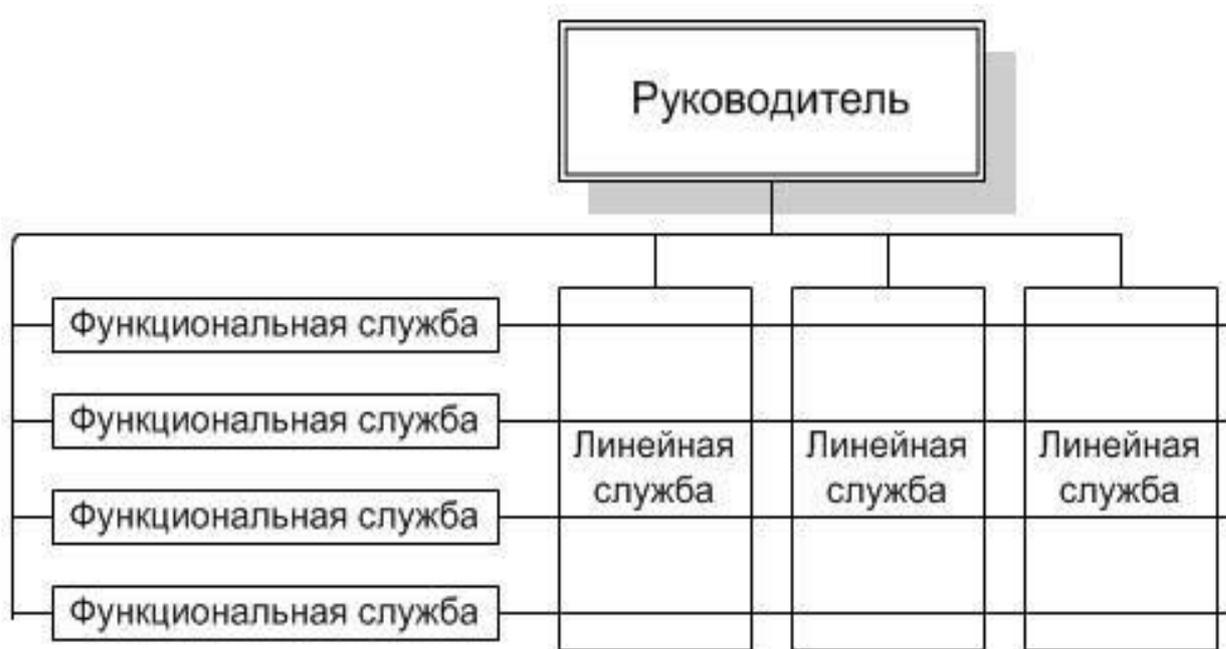


Рисунок 5 – Функциональная организационная структура. Сплошные горизонтальные линии указывают горизонтальные контрольные соединения.

На практике он включает в себя несколько узкоспециализированных линейных подразделений, подчиненных директору компании. В то же время выполнение инструкций от функциональных органов (планирование, учет, управление производством и т. д.) является обязательным для линейных подразделений в пределах их компетенции.

Область применения – малые и средние предприятия с большим количеством специализированных работ в организации.

Дивизиональные структуры управления – эта структура вытекает непосредственно из функции, когда она делегирует значительную часть полномочий менеджерам, управляющим этими функциональными областями (продуктом), предоставляя им некоторую независимость, оставляя стратегию развития, исследования и разработки, финансовую и инвестиционную политику и т. Д. (Рис. 6).

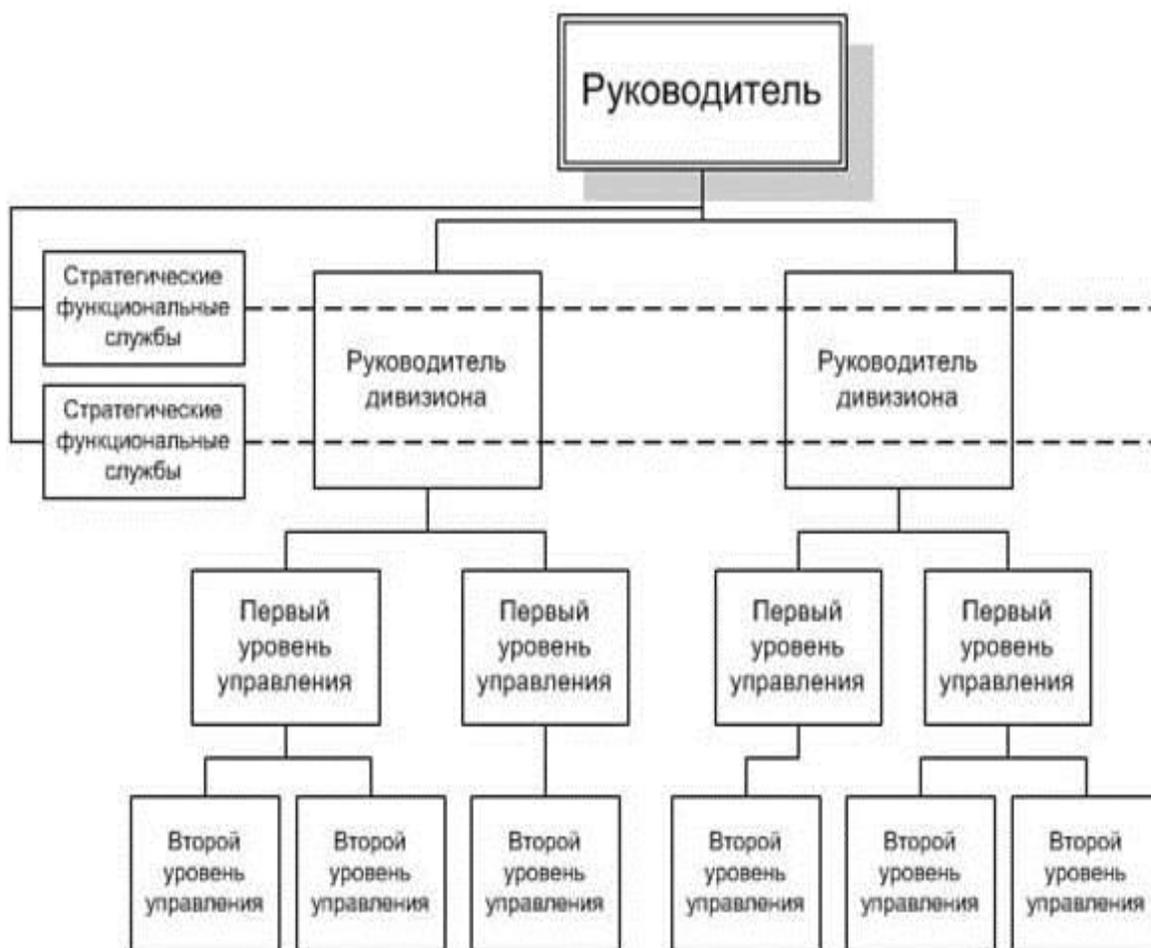


Рисунок 6 – Дивизиональные структуры управления. Пунктирные горизонтальные линии имеют горизонтальные (рекомендуемые) контрольные соединения.

Органические структуры управления (адаптивные). В отличие от традиционных бюрократических структур управления, органические структуры способны быстро восстанавливаться и приспосабливаться к изменяющимся внешним условиям [44, с. 178]. К такому типу структур управления можно так же отнести: проектные структуры, матричные (программно-целевые) структуры, бригадные кросс-функциональные структуры.

Основой этой структуры управления является организация работы в рабочих группах (коллективах), которая во многом прямо противоположна иерархическому типу структур управления.

В организации, основанной на этих принципах, функциональные блоки могут поддерживаться или не поддерживаться.

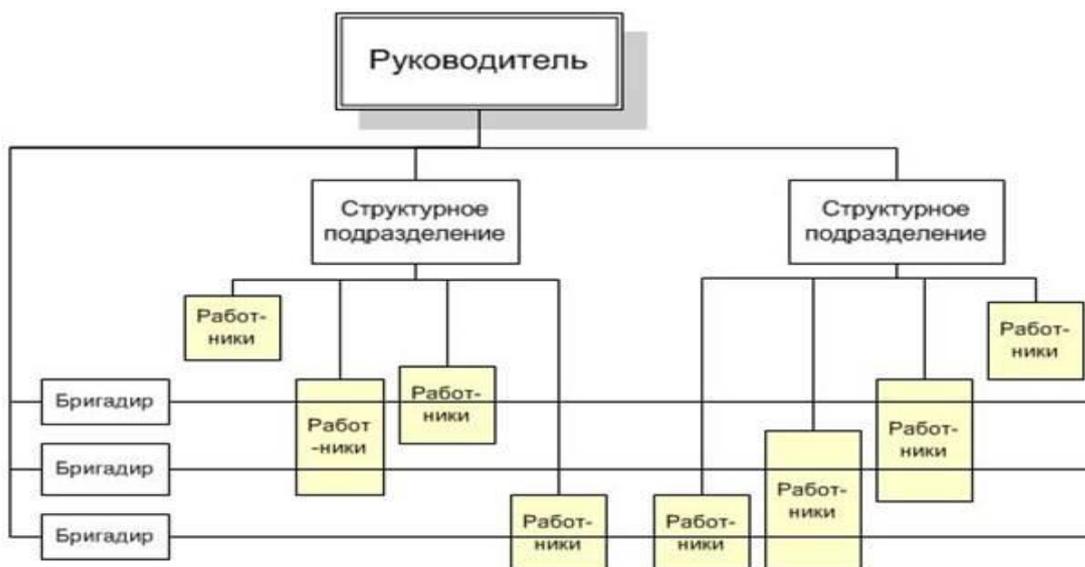


Рисунок 7 – Бригадная (кросс-функциональная) форма управления. Сплошные горизонтальные черты указывают горизонтальные контрольные соединения

В первом случае сотрудники подчиняются двум руководителям: административному (руководитель функционального подразделения, в котором они работают) и функциональному (руководитель рабочей группы или команды, членами которой они являются).

Во втором случае функциональных единиц как таковых нет; Вся работа в одной команде – это командная организация. Эта форма широко используется в организациях по управлению проектами. Структура команды хорошо работает, когда независимость и автономия необходимы для выполнения четко определенных задач. В рамках более широкой базовой структуры компании руководители и сотрудники формируют независимую структурную единицу для решения этих проблем.

Проектная форма управления. Основным принципом построения структуры формы управления проектом является концепция проекта, которая понимается как любое преднамеренное изменение в системе, такое как разработка и производство нового продукта, внедрение новых технологий, проектирование оборудования и т. д. [44, с. 198]. Деятельность компании рассматривается как комплекс текущих проектов, каждый из которых имеет строго определенные начало и конец.



Рисунок 8 – Проектная форма управления.

Для каждого проекта выделяются работа, финансовые ресурсы, производственные ресурсы и т. Д., Которыми управляет руководитель проекта. Каждый проект имеет свою структуру, и управление проектом включает определение его целей, создание структуры, планирование и организацию работы и координацию деятельности сотрудников.

Как только проект будет завершен, структура проекта распадется, его компоненты, включая сотрудников, будут перемещены в новый проект или отменены (если они работали на договорной основе).

Программная (матричная) структура корпоративного управления – по сути, это двойная структура управления (матрица) - она объединяет элементы функциональной и структурной структур, то есть реализует принцип двойного подчинения (глава структурное подразделение отдела и руководитель проекта функциональной службы) (рис. 9).

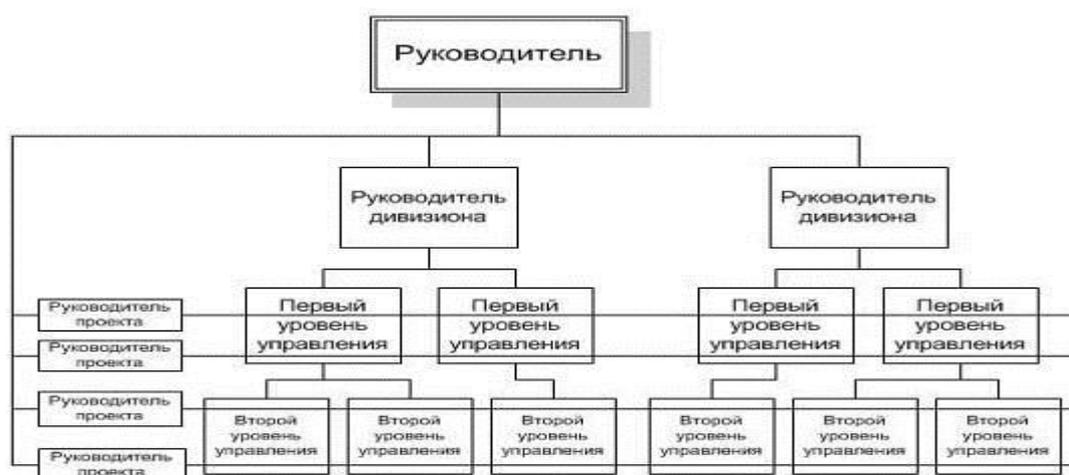


Рисунок 9 – Матричная (программно-целевая) форма управления. Сплошные горизонтальные черты указывают горизонтальные контрольные соединения. Многомерная организационная структура управления компанией. Эта

структура имеет что-то общее с матричными структурами. Однако последние обычно являются двухмерными и не имеют многих важных особенностей рассматриваемых организационных структур, особенно с точки зрения финансирования [36, с. 204]. Кроме того, все они имеют общий недостаток: сотрудники функциональных подразделений имеют двойное подчинение, что обычно приводит к нежелательным результатам. Причиной так называемой «профессиональной шизофрении» является именно отсутствие родительских организаций.

Многомерная организационная структура не имеет недостатков, связанных с матричной организацией. В многомерной организации рассматривают сотрудников функционального подразделения, выполнение которых берет на себя руководитель программы, как внешнего заказчика и подотчетного только руководителю функционального подразделения.



Рисунок 10 – Матричная (программно-целевая) структура управления. Горизонтальные пунктирные черты обозначают горизонтальные соединения управления.

Высокоорганизованная структура управления применяется по большей части в средних и крупных компаниях, которые нацелены на решение сложных проблем, которые требуют координации усилий в безопасной среде и достаточной стабильности. Она характеризуется большим количеством уровней из-за уменьшения числа подчиненных ниже оптимального уровня, принятого для иерархических структур и, следовательно, большого количества уровней. [36, с. 228] (рис. 11).



Рисунок 11 – Высокоорганизованная структура организации.

Небольшие организации используют *плоские организационные структуры* для решения сложных проблем в условиях значительной неопределенности. Эти структуры имеют относительно небольшое количество уровней управления, поэтому у каждого менеджера больше сотрудников, чем оптимального числа для иерархических структур (рис. 12).



Рисунок 12 – Плоские организационные структуры управления компанией.

Поэтому самые современные организационные структуры управления строятся на основе линейной структуры со следующими вариациями: делегирование полномочий нижестоящим органам власти; внедрение горизонтальных контрольных звеньев: обязательный административный контроль; допуск структурных подразделений на внешний рынок.

При планировании организационной структуры управления необходимо обеспечить эффективное разделение функций управления между отделами. В этом случае необходимы следующие условия: разные отделы не должны отвечать за решение одних и тех же проблем; подразделения управления должны нести ответственность за все функции управления; этот блок не должен решать проблемы, которые более эффективно решаются в другом блоке.

В более широком смысле роль менеджеров заключается в выборе структуры, которая наилучшим образом соответствует целям и задачам организации, а также внутренним и внешним факторам, которые на нее влияют [36, с. 235]. В связи с тем, что главной задачей организационной структуры является обеспечение достижения целей организации, ее структура основана на стратегических планах предприятия.

Тем не менее по данной проблеме нет единого сложившегося мнения. Некоторые авторы сочетают выбор структуры со стратегическим планированием, но Альфред Чендлер сформулировал свой знаменитый принцип: «Стратегия определяет структуру». Другими словами – организационная структура компании призвана обеспечивать реализацию ее стратегии.

Согласно классической организационной теории, структура компании должна развиваться сверху вниз. Порядок разработки организационной структуры аналогичен порядку элементов процесса планирования.

Проектирование структур управления объединяет технологические, экономические, информационные, административные и организационные взаимодействия, подходящие для непосредственного анализа и рационального проектирования, а также социально-психологические характеристики и отношения.

Таким образом, в этом разделе мы рассмотрели сущность структуры управления, ознакомились с разнообразием ее типов и форм, что, несомненно, будет способствовать детальному изучению структуры Управления социальной защитой населения Российской Федерации, с которой мы начнем следующий параграф.

2.2. Характеристика организационной структуры управления социальной защитой населения (на федеральном уровне)

Организационная структура предприятия – это не просто диаграмма, на которой обозначены единицы и отношения между ними. Она должна отражать логику организации и соответствовать стратегическому направлению ее развития. Роберт Дункан дал следующее определение организационной структуры: «Это не просто квадратики на диаграмме; это картина взаимодействия и координации, соединяющая технические, производственные и человеческие компоненты организации для достижения ею своих целей». Обеспечение достижения целей организации является основной задачей организационной структуры. Это гарантирует реализацию стратегии организации.

Управление социальной защиты населения на федеральном и региональном уровне имеет собственную организационную структуру, которая обеспечивает достижение всех поставленных целей и гарантирует реализацию стратегии в области социальной защиты населения. Поэтому рассмотрим организационную структуру управления социальной защитой населения на федеральном уровне.

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации «О структуре федеральных органов исполнительной власти» (в редакции Указа Президента Российской Федерации от 19.03.2013 № 213) в целях создания эффективной структуры федеральных органов исполнительной власти Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации было преобразовано в Министерство здравоохранения Российской Федерации и Министерство труда Российской Федерации. В то же время Министерство здравоохранения Российской Федерации перешло к функциям разработки и реализации государственной политики и правового регулирования в области здравоохранения, обращения лекарственных средств, обеспечения их качества и безопасности, здравоохранения и реабилитации, фармацевтической деятельности и т. д.

На Министерство труда Российской Федерации возложены функции разработки и реализации государственной политики и регулирования в области демографии, уровня жизни и доходов, оплаты труда, негосударственных пенсий,

социального обеспечения, условий и охраны труда, социального партнерства и трудовых отношений, занятости и безработицы, трудовой миграции, альтернативной гражданской службы, государственной службы, социальной защиты и социальных услуг населению, включая социальную защиту семьи, женщин и детей, опеку и попечительство в отношении совершеннолетних недееспособных или не полностью дееспособных граждан, а также оказание протезно-ортопедической помощи, реабилитация инвалидов, проведение медицинско-социальных экспертиз.

В целях организации работы Министерства труда Российской Федерации была утверждена новая структура (Приказ Минтруда РФ от 01.06.2012 № 2 (в редакции Приказа Министерства труда Российской Федерации от 14.01.2014), графически структура представлена на рисунке 13.

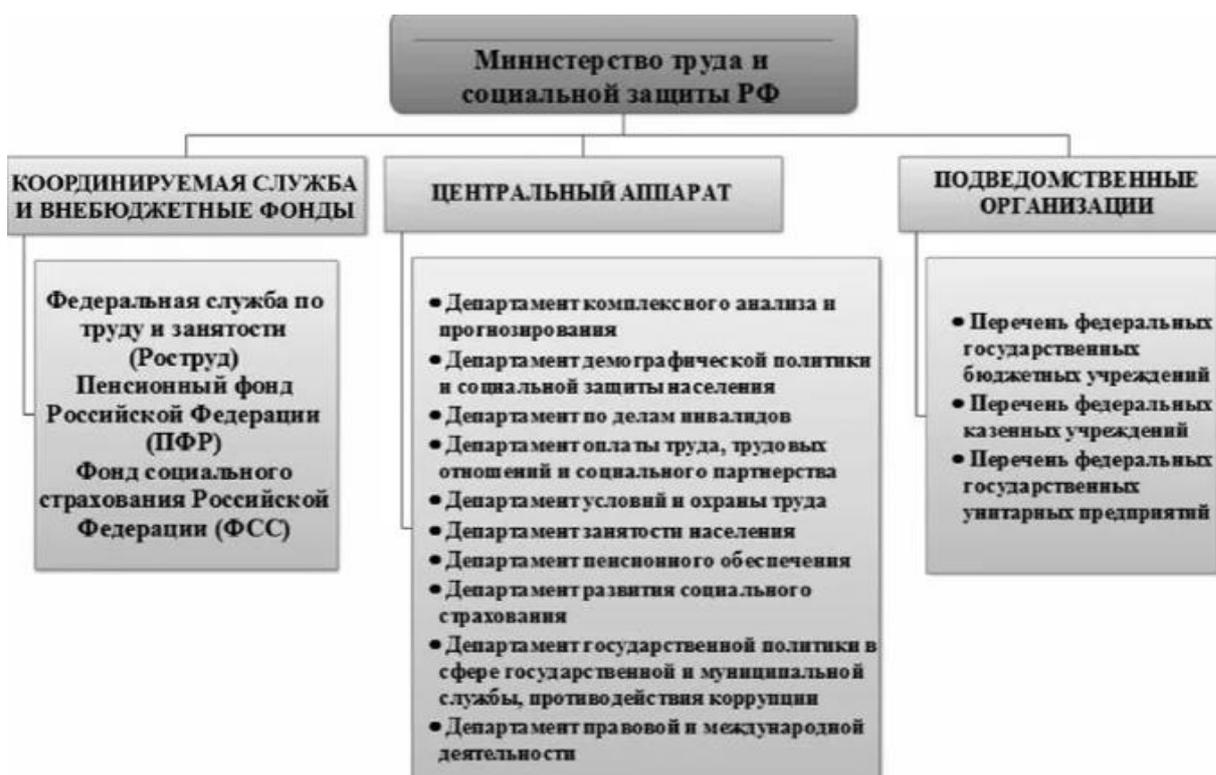


Рисунок 13 – Организованная в 2014 году структура Министерства труда Российской Федерации

Министерство труда Российской Федерации возглавляется министром, который назначается и снимается с должности Президентом Российской Федерации по предложению Председателя Правительства Российской Федерации. Он несет личную ответственность за исполнение полномочий Министерства труда

Российской Федерации и реализацию государственной политики в установленной сфере деятельности.

У министра есть заместители, которые назначаются и снимаются с должности Правительством Российской Федерации. Количество заместителей министра определяется Правительством Российской Федерации.

В настоящее время руководителем министерства является Котяков Антон Олегович, у которого в подчинении находится первый заместитель и три заместителя. Структурными подразделениями Министерства труда Российской Федерации являются 15 департаментов по основным направлениям деятельности Министерства:

Таблица 1 – Наименования департаментов Министерства труда Российской Федерации

1. Сводно-аналитический департамент
2. Департамент демографической и семейной политики
3. Департамент социальной защиты и социального обслуживания
4. Департамент по делам инвалидов
5. Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства
6. Департамент условий и охраны труда
7. Департамент занятости населения
8. Департамент пенсионного обеспечения
9. Департамент развития социального страхования
10. Департамент государственной политики в сфере государственной и муниципальной службы, противодействия коррупции
11. Департамент правовой, законопроектной и международной деятельности
12. Департамент информационных технологий
13. Департамент цифрового развития и реализации проектов
14. Департамент организации бюджетных процедур планирования и финансового обеспечения
15. Департамент управления делами

Следует отметить, что Министерство труда Российской Федерации координирует и контролирует деятельность в пределах своей компетенции:

- 1) Федеральной службы по труду и занятости (Роструд);

- 2) Пенсионного фонда РФ (ПФР);
- 3) Фонда социального страхования РФ (ФСС).

Министерство труда Российской Федерации также имеет подведомственные организации:

- федеральные государственные бюджетные учреждения
- федеральные государственные казенные учреждения
- федеральные государственные унитарные предприятия.

Анализ показал, что Министерство труда Российской Федерации имеет иерархическую структуру, которая предусматривает: иерархическое управление, при котором нижний уровень подчиняется более высокому уровню; наличие официальных правил и стандартов, когда менеджеры выполняют свои обязанности и ответственность.

Иерархический тип подтверждается соотношением изучаемой структуры Министерству труда Российской Федерации с критериями, представленными в таблице 2:

Таблица 2 – Критерии присущие иерархической структуре управления

Критерии	Иерархическая структура
Характеристика иерархии управления	Жёсткая иерархия. Уровни управления чётко определены.
Характеристика развития вертикальных и горизонтальных связей	Сильно развиты вертикальные субординационные связи.
Тип управления	Моноцентрический, постоянный.
Формализация правил и процедур осуществления управленческой деятельности	Жёсткая формализация правил и процедур.
Формализация отношений управленческого персонала	Узко определённые обязанности, права и ответственность.

Продолжение Таблицы 2

Критерии	Иерархическая структура
Разделение управленческого труда	Узкая специализация деятельности. Жёсткое и постоянное закрепление функций.
Характеристика принятия управленческих решений	Централизация принятия управленческих решений.
Критерии подбора кадров.	Объективные.
Подход к решению задач.	Разделение каждой задачи на ряд процедур.
Авторитет власти.	Признаётся данная власть.
Характеристика отношений персонала.	Формальные отношения, носящие официальный характер.

Следует отметить, что иерархическая структура Министерства труда Российской Федерации имеет линейную функциональную форму, полученную из линейных и функциональных типов. Он сам фокусируется на положительных аспектах каждого из них и в некоторой степени лишен недостатков, присущих каждому из исходных.

Основой линейной функциональной структуры Министерства труда Российской Федерации является «шахтный» принцип построения и специализации процесса управления в соответствии с функциональными подсистемами организации – департаментов. Для каждой из подсистем создается иерархия служб, так называемая «шахта», которая пронизывает всю организацию сверху вниз.

Министр применяет линейное воздействие ко всем участникам структуры. Линейные менеджеры – заместители министров осуществляют непосредственное управление подчиненными отделами, каждый из которых выступает в качестве менеджера в одной иерархии. Линейные руководители обладают необходимыми правами и несут ответственность за конечные результаты деятельности подчиненных им подразделений (департаментов).

Иными словами, организационная структура Министерства труда Российской Федерации имеет четыре ступени управления.



Рисунок 14 – Ступени управления Министерства труда Российской Федерации

Наличие в организационной структуре Министерства труда Российской Федерации четырехступенчатой иерархической вертикали дает возможность руководителю – Министру высвободить свое личное время, интеллектуальные и душевные силы для стратегического управления учреждением путем освобождения от необходимости выполнения определенных функций с помощью делегирования их выполнения на нижестоящие уровни управленческой иерархии.

Так, например, заместители министра занимаются координацией вопросов и обеспечивают руководство деятельностью Министерства труда Российской Федерации по разным направлениям: в сфере пенсионного обеспечения, занятости, демографии, гендерной политики, предупреждения коррупции, по созданию и устойчивому развитию доступной для инвалидов среды, повышения уровня доходов и др.

В то время как начальникам департаментов делегированы полномочия по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовое регулирования в соответствующих сферах.

Начальники отделов, в свою очередь, наделены полномочиями в части руководства деятельностью отдела. Помимо прочего, руководитель отдела отвечает за выполнение возложенных на отдел полномочий, а также за состояние дисциплины в отделе; осуществляет контроль и принимает необходимые меры для соблюдения сроков оформления документов в отделе, распределяет обязанности между сотрудниками отдела, непосредственно контролирует их деятельность и т. д.

Анализируя организационные структуры иных министерств и ведомств,

входящих в состав Правительства Российской Федерации, становится очевидным, что они аналогичны друг другу. Все имеют линейно-функциональную иерархическую структуру управления, в большинстве имеют четыре ступени управления (министр – заместители министра – начальники департаментов – начальники отделов), 6-8 вертикальных связей.

Стоит также рассмотреть плюсы и минусы линейно-функциональной структуры в виде таблицы (Таб.3).

Таблица 3 – Достоинства и недостатки линейно-функциональной структуры управления

Достоинства линейно-функциональной структуры	Недостатки линейно-функциональной структуры
1	2
<ul style="list-style-type: none"> • единство и четкость распоряительства; • согласованность действий исполнителей; • четкая система взаимных связей между руководителем и подчиненным; • быстрота реакции в ответ на прямые указания; • простота управления и контроля; • получение исполнителями увязанных между собой распоряжений и заданий, обеспеченных ресурсами; • личная ответственность руководителя за конечные результаты деятельности своего подразделения; • привлечение к руководству более компетентных в конкретной области специалистов; • быстрый рост профессионализма функциональных руководителей; • получение непротиворечивых заданий и распоряжений 	<ul style="list-style-type: none"> • отсутствие тесных взаимосвязей и взаимодействия на горизонтальном уровне; • размывание разработанной стратегии, поскольку подразделения могут быть заинтересованы в реализации своих локальных целей и задач в большей степени, чем задач всей компании в целом; • слабая инновационная реакция организации. • высокие требования к руководителю, который должен иметь обширные разносторонние знания и опыт по всем функциям управления и сферам деятельности, осуществляемым подчиненными; • концентрация власти в управляющей верхушке; • ярко выраженный авторитарный стиль руководства.

Таким образом, мы подробно рассмотрели иерархическую линейно-функциональную структуру управления, которая позволяет Министерству труда Российской Федерации, являющемуся федеральным органом исполнительной власти, эффективно выполнять вышеупомянутые функции при разработке и реализации государственной политики и правового регулирования в социальной сфере.

3. МОДЕРНИЗАЦИЯ СТРУКТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТОЙ НАСЕЛЕНИЯ В АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ

3.1. Анализ состояния структуры управления социальной защитой населения в Амурской области

В целом структуру институтов социальной защиты населения можно охарактеризовать как стабильную и упорядоченную систему взаимодействия организаций социальной работы с их субъектами, которая обеспечивает общие условия для полноценной жизни и рациональной организации социальной защиты людей, которые Нужна помощь в соответствии с их интересами и потребностями.

В соответствии со статьей 72 Конституции Российской Федерации вопросы социальной защиты населения, в том числе социальной защиты, защиты семьи, материнства, отцовства и детства, совместно решаются Российской Федерацией и субъектами субъектов Российской Федерации. Для решения этих проблем субъекты Российской Федерации создают компетентные органы исполнительной власти.

С учетом этого порядок формирования органа социальной защиты населения, структуры, работников, а также государства (министерство, комитет, департамент, администрация) и наименование определяются субъектами Российской Федерации самостоятельно.

В Амурской области на основании постановления главы администрации от 09.12.1997 г. № 609 создан отдел социальной защиты администрации Амурской области, преобразованный в отдел социальной защиты населения администрации района и впоследствии в Министерство социальной защиты населения АО, которое является исполнительным органом государственная власть Амурской области, осуществляющая политический статус и осуществление отраслевого управления в сфере социальной защиты и социального обслуживания населения Амурской области.

Особый интерес в рамках дипломного исследования вызывает организационная структура МСЗН АО. В связи с чем в рамках преддипломной практики

нами было проведено социологическое исследование на базе МСЗН АО (Приложение А).

Организация исследования осуществлялась поэтапно:

Первый шаг – подготовительный – заключался в разработке исследовательской программы, социологических инструментов, решении организационных проблем.

Второй шаг – основной – включал исследование.

Третий шаг – заключительный – состоял в том, чтобы обработать полученные данные и представить их в графической форме, суммировать результаты, сформулировать выводы об опросе.

Итак, объектом исследования стала организационная структура МСЗН АО). Предметом исследования – мнение сотрудников МСЗН АО об организационной структуре МСЗН АО. Целью исследования – анализ организационной структуры МСЗН АО.

Методами получения информации в процессе данного исследования были такие методы, как: фокус-группа и анализ документов.

Фактически *фокус-группы* – это групповое обсуждение, в ходе которого выясняется отношение участников к определенному виду деятельности или продукту этой деятельности. Именно он позволил одновременно сфокусировать внимание нескольких респондентов – работников МСЗН АО на предмете (фокусе) обсуждения - организационной структуре МСЗН АО.

Характеристики проведенной фокус-группы соответствовала данному методу:

1) количество участников группы обычно составляет от 2 до 10 человек (в фокус-группе принимало участие 7 человек);

2) группа должна быть создана с учетом цели исследования (создание группы соответствовало цели);

3) продолжительность обсуждения, в зависимости от целей исследования, составляет от 1 до 3 часов (продолжительность фокус-группы составила 2 часа).

Групповое обсуждение обеспечило создание благоприятных условий для

общения для каждого участника и атмосферы доброй воли и комфорта для группы в целом.

Метод анализа документов – метод сбора данных в ходе исследования, основанный на использовании информации, записанной в письменной или печатной форме, в электронном виде, в иконографической форме и т. д. также были использованы в исследовании.

Анализируя различные критерии, показатели, статистические данные в отчетах и различных документах МСЗН АО, например, можно оценить соответствие организационной структуры МСЗН АО его полномочиям.

В исследовании были решены следующие задачи:

1. Дана характеристика организационной структуры МСЗН АО.
2. Были изучены полномочия МСЗН АО по состоянию на 2020 год.
3. Проанализировано соответствие организационной структуры МСЗН АО его установленным полномочиям.
4. Выявлены проблемы (недостатки) организационной структуры МСЗН АО.
5. Выбраны основные направления модернизации организационной структуры МСЗН АО.

Итак, руководит МСЗН АО министр социальной защиты населения области Киселёва Наталья Викторовна, назначенная на должность губернатором Амурской области в ноябре 2016 года. Кроме того, губернатором области назначены на должность 3 заместителя министра:

Мезенцева Лилия Сергеевна (назначена на должность 13.05.2016);

Пирог Ирина Викторовна (назначена на должность 08.11.2016);

Шёлкова Галина Николаевна (назначена на должность 06.06.2017).

Структура МСЗН АО формируется исходя из цели системы социальной защиты, а именно оказания поддержки и помощи малообеспеченным группам населения и отдельным категориям граждан нормативными средствами, экономические, финансовые, социальные, психологические и организационно-техни-

ческие. А в нашей стране в приоритетном порядке необходима социальная защита: пожилых граждан, инвалидов Великой Отечественной войны и семей погибших воинов; инвалидов среди воинов-интернационалистов; инвалидов, в том числе инвалидов с детства и детей с ограниченными возможностями; матери-одиночки; граждане, пострадавшие от последствий чернобыльской аварии и радиоактивных выбросов в других местах; вынужденные беженцы и перемещенные лица; сироты; семьи с низким доходом, неблагополучные семьи; многодетные семьи и т. д.

На 01.01.2020 общее количество получателей мер социальной поддержки составило 297,6 тыс. человек, или 37% от общей численности населения области.

По линии МСЗН АО предоставляется более 70 видов мер социальной поддержки для порядка 30 категорий получателей.

Действующая структура МСЗН АО состоит из 15 отделов, пресс-службы и консультанта по мобилизационной работе. По направлениям деятельности подчинение отделов адекватно распределено между министром и тремя его заместителями: заместителем министра по финансовым вопросам (4 отдела), заместителем министра по вопросам семьи и детства (3 отдела), заместителем министра по правовым вопросам и информатизации (4 отдела).

Общая штатная численность сотрудников МСЗН АО на сегодняшний день составляет 70 человек (включая министра).

В структуру МСЗН АО также входят подведомственные ему учреждения социальной защиты населения (Приложение Б).

Изучив структуру МСЗН АО, можно сделать однозначный вывод о том, что тип его структуры (равно как и структуры всех органов власти) является иерархическим. Принцип иерархического управления, в соответствии с которым нижний уровень подчиняется и контролируется вышестоящим (руководители департаментов подчиняются руководящему заместителю министра, который, в свою очередь, подчиняется министру), а также наличие формальных правил и стандартов, когда сотрудники Министерства СЗН АО дел выполняют свои задачи и обязанности (к примеру, каждый сотрудник МСЗН АО выполняет свои

обязанности в соответствии с должностными инструкциями).

В структуре управления МСЗН АО выделяют несколько составляющих ее элементов, которые приведены на рисунке 15.

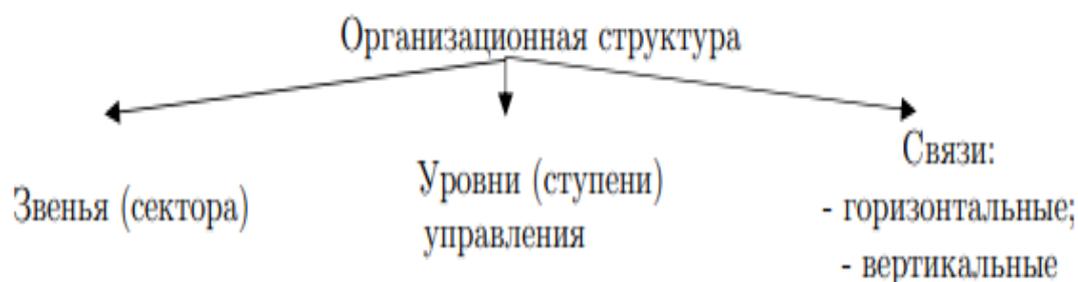


Рисунок 15 – Элементы организационной структуры МСЗН АО

Звенья управления или сектора являются отдельными подразделениями (заместителями министра, отделами МСЗН АО). Уровни организационной системы представлены набором управленческих звеньев, которые, в свою очередь, образуют уровни контроля и являются вертикально зависимыми, то есть подчинены друг другу в иерархическом порядке. Заместитель министра, который находится на более высоком уровне управления, принимает решения и доводит их до руководителей департаментов, находящихся на более низком уровне (второй этап управления). Министр принимает решения и передает их своим помощникам (первый этап управления).

Элементы организационной структуры МСЗН АО находятся в постоянном контакте благодаря наличию не только вертикальных связей (на двух уровнях в МСЗН АО), но и горизонтальных одноуровневых связей (например, между отделами или между заместителями министра). В то же время вертикальные отношения – это отношения подчиненности, организованные в иерархическом порядке.

Проанализировав структуру МСЗН, становятся также очевидными и уровни, которые выделил Т.Парсонсон на основе функций, выполняемых руководителями определенных уровней. По Т.Парсонсу:

Технический уровень: менеджеры нижнего уровня (начальники отделов) заняты повседневной деятельностью и действиями, необходимыми для обеспечения эффективной работы МСЗН АО;

Уровень управленческий – заместители министра, заняты менеджментом

внутри МСЗН АО, координируют усилия отделов МСЗН АО;

Уровень институциональный – министр, который занят формулированием целей и разработкой стратегических решений и долгосрочных планов.

Несмотря на многообразие видов иерархических организационных структур, исполнительные органы власти, в том числе и МСЗН АО, имеют линейно-функциональное представление об иерархической структуре. С этой системой линейные менеджеры являются единственными руководителями, а функциональные органы помогают им (отделы МСЗН АО). Признаками, которые подтверждают указанный вид организационной структуры, являются: в наибольшей степени соблюдается принцип единоначалия, высокие требования к линейным руководителям, высокое число уровней иерархии, сильные вертикальные связи, слабые горизонтальные связи.

Таблица 4 – Преимущества и недостатки организационной структуры МСЗН АО

Преимущества организационной структуры МСЗН АО	Недостатки организационной структуры МСЗН АО
<ul style="list-style-type: none">• Четкая система взаимных связей между руководителями и подчиненными.• Освобождение главного линейного менеджера от глубокого анализа проблем.• Возможность привлечения консультантов и экспертов.	<ul style="list-style-type: none">• Отсутствие тесных взаимосвязей и взаимодействия на горизонтальном уровне между структурными подразделениями.• Чрезмерно развитая система взаимодействия по вертикали, а именно подчинение по иерархии управления, т.е. тенденция к чрезмерной централизации.

Структура министерства по подчиненности представлена на рисунке 17.

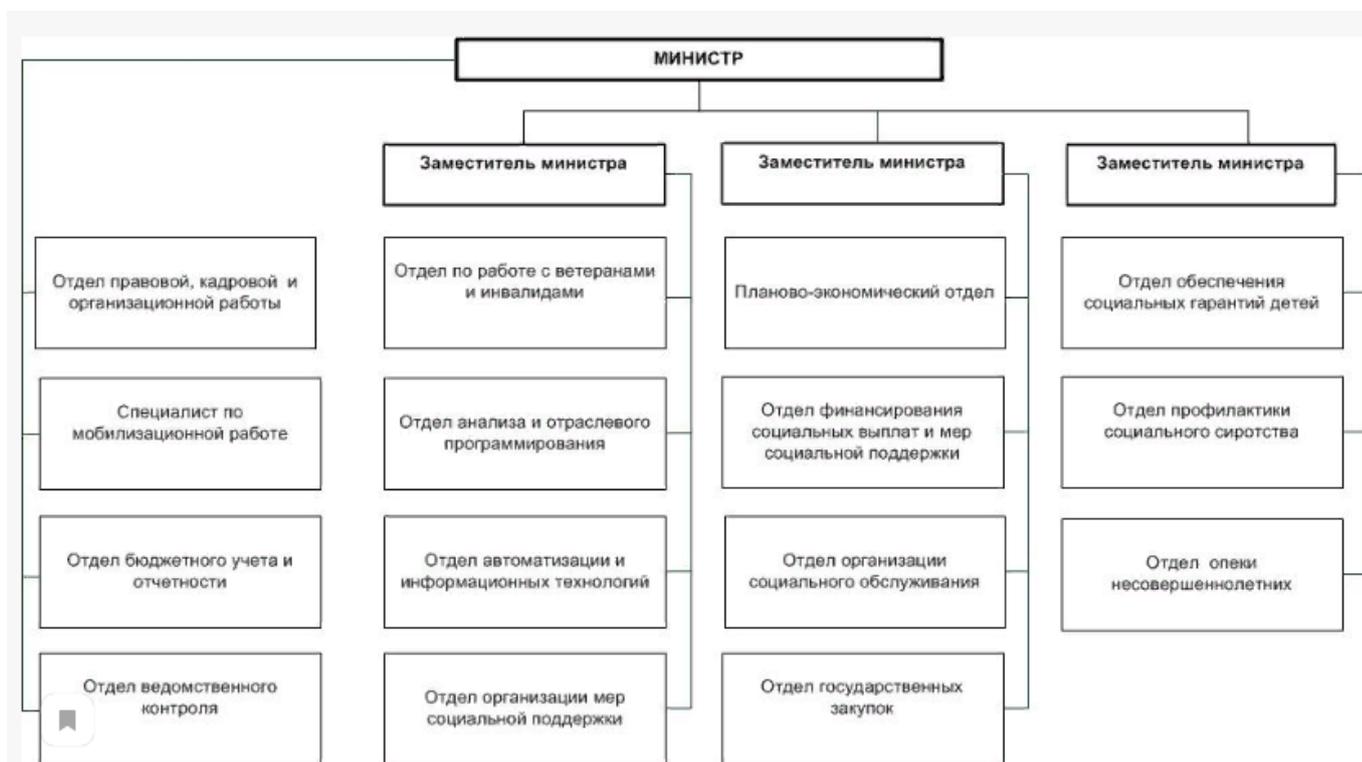


Рисунок 17 – Структура министерства по подчиненности

Стоит отметить, что именно иерархическая линейно-функциональная организационная структура управления позволяет МСЗН АО на высоком профессиональном уровне осуществлять полномочия, установленные Положением о министерстве, утвержденным постановлением губернатора Амурской области от 03.08.2007 № 459 (Приложение В).

Соответствие организационной структуры МСЗН АО его полномочиям подтверждается выполнением мероприятий и достижением показателей, отраженных в государственной программе Амурской области «Развитие системы социальной защиты населения Амурской области», утвержденной постановлением Правительства Амурской области от 25.03.2013 № 444. По итогам оценки эффективности реализации государственной программы за 2019 год, проведенной министерством экономического развития и внешних связей области в соответствии с постановлением Правительства Амурской области от 29.07.2013 № 329, государственная программа получила 9,4 балла из 10 и была признана эффективной. Это самый высокий показатель по реализации государственной программы Амурской области за 2019 год.

Об эффективной работе МСЗН АО и о качественном исполнении полномочий свидетельствует также доклад министра социальной защиты населения области Н.В.Киселёвой на коллегии министерства по теме «О выполнении основных задач социальной защиты населения в 2019 году и приоритетах региональной социальной политики на 2020 год», состоявшейся 20.12.2019:

«На реализацию полномочий в сфере социальной защиты населения в областном бюджете в 2019 году было предусмотрено 11 101 347,2 тыс. руб., в том числе средства федерального бюджета – 3 239 413,42 тыс. руб.

В 2019 году в области сохранены на достигнутом ранее уровне выплаты семьям с детьми, многодетным семьям на оплату жилья и коммунальных услуг, бесплатный проезд в автобусах, питание в школе, приобретение школьной одежды и обуви. Все меры социальной поддержки, подлежащие индексации, с начала года были проиндексированы на 4,0%.

Самой многочисленной категорией являются получатели мер социальной поддержки на оплату жилищно-коммунальных услуг. На 01.01.2020 получателями указанной выплаты являются 153455 граждан отдельных категорий, в том числе 34907 чел. - члены многодетных семей. Сумма выплаченных в 2019 году средств на данные цели составила 3 019 255,4 тыс. руб., из которых 746 898,9 тыс. руб. – средства федерального бюджета.

В 2019 году была продолжена работа по обеспечению жильем участников Великой Отечественной войны, боевых действий, инвалидов, многодетных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и других категорий граждан.

По линии соцзащиты жилищные условия улучшили 449 семей:

- 155 многодетных семей посредством предоставления регионального материнского капитала;
- 2 многодетные семьи, имеющие 6 и более детей, посредством социальной выплаты на улучшение жилищных условий;
- 33 ветерана боевых действий (в 2018 году – 16 ветеранов);
- 10 ветеранов Великой Отечественной войны;

- 8 ветеранов боевых действий, вставших на учет до 01.01.2005 года, посредством социальной выплаты на приобретение или строительство жилого помещения из средств федерального бюджета;

- 23 инвалида и семей, имеющих детей-инвалидов, вставших на учет до 01.01.2005 года, посредством социальной выплаты на приобретение или строительство жилого помещения из средств федерального бюджета;

- 13 инвалидов и семей, имеющих детей инвалидов, вставших на учет после 01.01.2005 года, имеющих хронические заболевания, включенные в федеральный перечень, посредством социальной выплаты на приобретение или строительство жилого помещения из средств областного бюджета;

- 205 детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, по договорам специализированного найма жилых помещений (в 2018 году – 107 детей-сирот).

На данные цели в 2019 году было израсходовано 319420,346 тыс. руб., в том числе из средств федерального бюджета – 159904,098 тыс. руб.

В 2019 году в области завершена работа по защите прав «обманутых дольщиков». Всего в 2019 году на данные цели было направлено 175392,880 тыс. руб. из средств областного бюджета. Выплаты предоставлены 177 гражданам, чьи денежные средства привлечены для строительства многоквартирных домов и чьи права нарушены.

Кроме этого в 2019 году министерством начата работа по обеспечению жильем граждан, чьи жилые помещения были утрачены в результате паводка, вызванного сильными дождями, прошедшими в июле – августе 2019 г. на территории Амурской области, а также по предоставлению социальной выплаты на капитальный ремонт жилых помещений, подлежащих восстановлению.

В 2019 году для приобретения жилых помещений взамен утраченных денежные средства направлены 164 гражданам (на 163 жилых дома) на общую сумму 372871,285 тыс. рублей.

Для проведения капитального ремонта жилых помещений денежные средства направлены 304 гражданам (на 302 жилых дома) на общую сумму 86414,620 тыс. рублей.

В 2020 году указанная работа продолжена. Всего планируется обеспечить достойные условия проживания для 730 амурских семей, чьи жилые помещения пострадали в результате паводка.

В 2019 году была продолжена работа по обеспечению доступа СОНКО к бюджетным средствам. На реализацию 20 социально значимых проектов СОНКО из областного бюджета было направлено 2,9 млн. рублей.

7 СОНКО - поставщикам социальных услуг, предоставлена компенсация за предоставленные социальные услуги на сумму 2,01 млн. рублей.

Кроме этого, в декабре 2019 года министерством был организован и проведен обучающий семинар по теме «Роль СОНКО в социальной политике государства», в котором приняли участие 100 слушателей - специалисты СОНКО и органов местного самоуправления.».

Вместе с тем, результатом проведенного исследования стало выявление ряда проблем (недостатков) в организационной структуре МСЗН. Так, сотрудники МСЗН, принимавшие участие в фокус-группе, в ответах на вопросы указали следующее:

На вопрос № 1: «Отвечает ли организационная структура МСЗН АО реалиям настоящего времени и современным тенденциям социальной политики?» сотрудники МСЗН АО сошлись во мнении (100% респондентов), что структура МСЗН организованная в 2008 года (Приложение Г) уже не является актуальной, хотя позволяет на высоком уровне реализовывать социальную политику в регионе. В результате сравнительного анализа выполняемых МСЗН АО задач установлено следующее.

Таблица 5 – Сравнительный анализ задач МСЗН АО в 2008 и 2020 годах

	В 2008 году	В 2020 году
На исполнении в МСЗН АО нормативных правовых актов области	11	59

<i>Справочно: федеральные и региональные законодательные акты не учитывались</i>		
Направлено МСЗН АО как главному распорядителю средств областного бюджета на исполнение полномочий	4 млрд.руб.	15.2 млрд.руб.
Административные регламенты по предоставлению государственных услуг	0	38
Количество государственных и региональных программ	1	5
Национальные проекты	0	2

На вопрос № 2: «Соответствует ли штатная численность МСЗН объему выполняемых полномочий?» 86% респондентов высказались о несоответствии. Штатная численность МСЗН АО в 2020 года – 70 единиц, в 2008 – 69. При этом многократно увеличился объем выполняемых МСЗН АО задач:

- только за последние 5 лет государственная программа «Развитие системы социальной защиты населения Амурской области» пополнилась 32 новыми мероприятиями;

- внедрены новые формы работы («Мобильные бригады», пункты проката технических средств реабилитации, службы сиделок, службы сопровождения семей с детьми-инвалидами, социальное такси, обучение компьютерной грамотности пенсионеров и др.), в 2008 году - Технология «Самообеспечение»;

- МСЗН АО сопровождает новые платформы в рамках цифровизации: ЕПГУ, РПГУ, ЕГИССО, ГИС ЖКХ, АИС «Семья и дети», «Семейный портал» (в 2008 году такого направления вида деятельности не было).

- увеличилась сеть подведомственных учреждений с 44 учреждений в 2008 году до 66 в 2020 году.

Стоит отметить, что особенно несоответствие проявлено в отделе обеспечения социальных гарантий детей штатной численностью 3 чел., реализующим в настоящее время приоритетное направление – Демография.

На вопрос № 3: «Какие проблемы в настоящее время обусловлены наличием в МСЗН АО существующей организационной структуры и количеством имеющихся штатных единиц?» В ответах на данный вопрос сотрудниками МСЗН АО было указано следующее:

а) в отделах имеются функции, не соответствующие основному направлению деятельности отдела. Так, например, отделом обеспечения социальных гарантий детей осуществляется социальная выплата на погребение (соответствует отделу организации мер социальной поддержки), отдел по работе с инвалидами и ветеранами предоставляется компенсация расходов на оплату жилищно-коммунальных услуг членам семей погибших (умерших) военнослужащих (соответствует отделу организации мер социальной поддержки), отдел организации мер социальной поддержки обеспечивает присвоение статуса «многодетная семья» (соответствует отделу обеспечения социальных гарантий детей).

б) отсутствует единая структура:

- управления реализацией региональных проектов нацпроекта «Демография», позволяющей аккумулировать информацию;

- реализации на территории области основных направлений работы с инвалидами и детьми-инвалидами. Так, анализ документов показал, что данным видом деятельности занимается 4 отдела МСЗН АО, а именно:

отдел анализа и отраслевого программирования (в части написания программ и комплексов мер по совершенствованию системы поддержки инвалидов, в том числе детей-инвалидов);

отдел профилактики социального сиротства (в части реализации деятельности по работе с несовершеннолетними инвалидами от 0 лет);

отдел организации социального обслуживания (в части работы с совершеннолетними гражданами, получателями социальных услуг стационарных учреждений социальной защиты);

отдел по работе с ветеранами и инвалидами (в части ведения реестра социально значимых объектов и услуг, контроля за реализацией индивидуальных программ реабилитации и абилитации (ИПРА) инвалидов, при этом контроль за реализацией ИПРА детей-инвалидов возложен на отдел профилактики социального сиротства).

Вместе с тем, указанные отделы находятся в подчинении у трёх разных заместителей министра, что не дает скоординировать работу по направлению в

«одних руках».

Таким образом, работа по осуществлению государственной политики в отношении инвалидов в областном министерстве социальной защиты населения не систематизирована и носит разобщенный характер;

в) полномочие в части организационно-методического руководства деятельностью подведомственных учреждений не исполняется на высоком уровне. Данное мнение также было подтверждено результатами проведенного анализа документов (Планы работы министерства социальной защиты населения Амурской области за период 2018-2020 гг., акты проверок государственных казенных учреждений Амурской области – управлений социальной защиты населения по вопросам полноты и качества предоставления государственных услуг за период 2017-2019 гг., статистические данные по количеству запросов от управлений социальной защиты населения в части предоставления гражданам социальной поддержки).

Недостаточное организационно-методическое руководство деятельностью подведомственных учреждений со стороны МСЗН АО просматривается в Планах работы МСЗН АО за период 2018-2020 гг. Проведенный анализ документов свидетельствует о проведении семинаров, обучений в недостаточном количестве. Так, за период 2018-2020 гг. обучение специалистов подведомственных учреждений проводилось только тремя отделами МСЗН АО в среднем 2 семинара в год по одному из направлений (Приложение Д).

Следствием недостаточного методического сопровождения подведомственных учреждений (в частности управлений социальной защиты населения) является некачественное предоставление государственных услуг населению.

Согласно актам в ходе проверок в период с 2017 по 2019 годы сотрудники МСЗН АО выявляли три основные группы замечаний: нарушения при формировании личных дел получателей мер социальной поддержки, нарушения процедуры определения права на получение социальной поддержки (в т.ч. нарушение расчета размера льгот) и нарушения при назначении мер социальной поддержки в автоматизированной системе «Адресная социальная помощь».

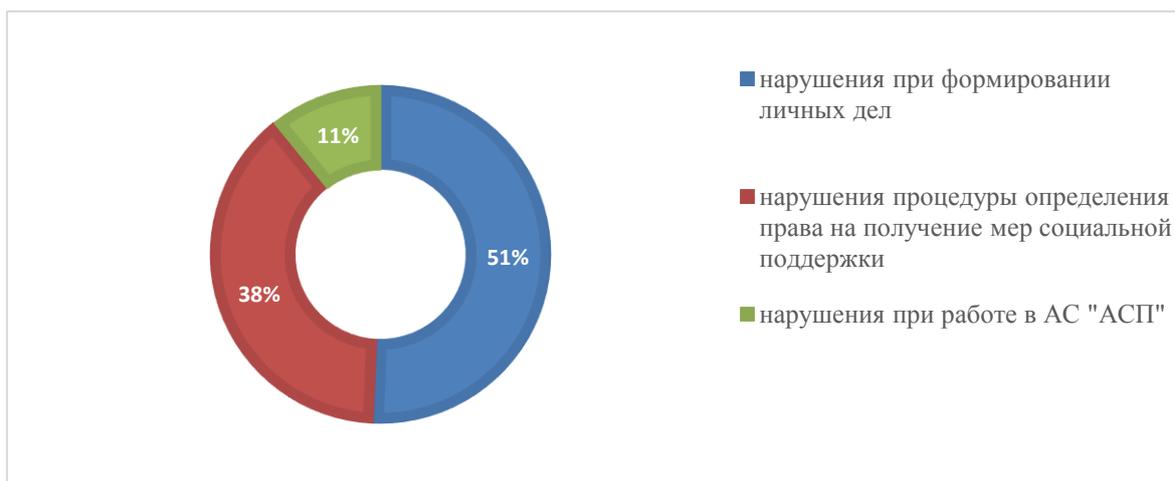


Рисунок 18 – Распределение замечаний, выявленных при проведении проверок полноты и качества предоставления государственными казенными учреждениями Амурской области – управлениями социальной защиты населения государственных услуг

Основными причинами нарушений являются отсутствие ориентации специалистов управлений социальной защиты населения области, предоставляющих государственные услуги, в многообразии законодательных и нормативных правовых актов; слабое умение практической реализации нормативной базы; отсутствие понимания работы в автоматизированной системе «Адресная социальная помощь» и др. Наличие указанных проблем свидетельствует о недостаточном методическом руководстве со стороны МСЗН АО.

Проведя анализ состояния структуры управления социальной защитой населения в Амурской области, становится очевидным, что на сегодняшний день она позволяет МСЗН АО качественно выполнять возложенные на него полномочия. Вместе с тем, действующая структура МСЗН АО морально устарела и требует модернизации.

3.2. Практические предложения по модернизации структуры управления социальной защитой населения в Амурской области

На основе анализа результатов проведенных исследований, автором были предложены следующие практические предложения по модернизации структуры управления социальной защитой населения в Амурской области.

Во-первых, в целях повышения качественного и своевременного исполнения полномочий МСЗН АО рекомендовано:

- усилить масштаб управляемости организационной структурой, путем внедрения новых структурных единиц – управлений (с введением штатных единиц – 4 начальников управлений), при этом в соответствии с законом соотносительности управляющей и управляемой систем автор полагает возможным ликвидацию избыточной структурной единицы – заместителя министра;

- вывести из непосредственного подчинения министру два отдела и внедрить их в соответствующие управления;

- увеличить штатную численность сотрудников МСЗН АО с 70 до 80 чел.

Стоит отметить, что данная концепция реализована в других субъектах Российской Федерации, например в Республиках Кабардино-Балкария, Бурятия, Краснодарском и Алтайском краях, Новгородской и Саратовской областях и др.



Рисунок 19 – Организационная структура Министерства труда и социальной защиты Новгородской области



Рисунок 20 – Организационная структура Министерства социальной защиты Алтайского края

Четырехступенчатая организационная структура управления представлена также и в Амурской области в виде Министерства экономического развития и внешних связей, имеющего 5 вертикальных связей и четыре ступени управления (например, первая иерархическая вертикаль выглядит следующим образом: министр – заместитель министра – начальник управления топливно-энергетического комплекса – начальник отдела развития промышленности и газового комплекса).

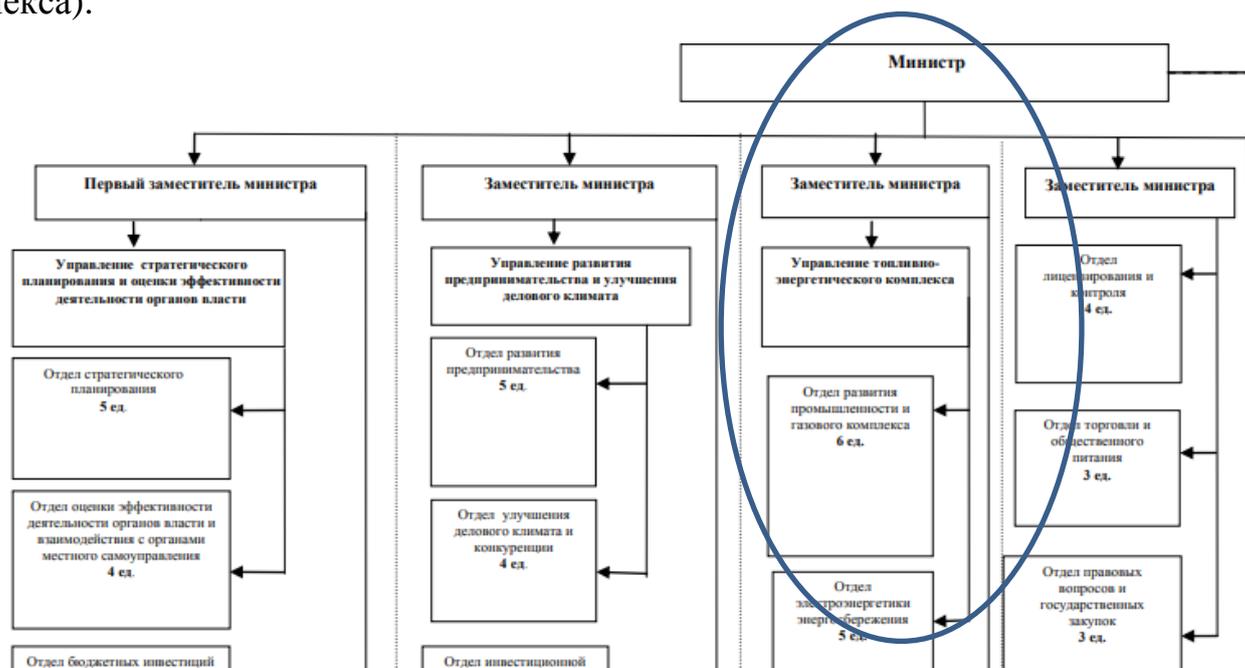


Рисунок 21 – Организационная структура Министерства экономического развития и внешних связей Амурской области.

На взгляд автора, новая концепция организационной структуры МСЗН АО соответствует стратегическим целям в сфере социальной защиты населения, определенным постановлением Правительства Амурской области от 13.07.2012 № 380 «Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Амурской области на период до 2025 года»:

- снижение бедности и социального неравенства;
- повышение качества жизни граждан, имеющих право на меры социальной поддержки в соответствии с действующим законодательством;
- повышение результативности и эффективности социальной помощи и социального обслуживания.

Во-вторых, необходимо внедрить в структуру МСЗН АО новые отделы:

1) отдел по работе с инвалидами и созданию безбарьерной среды (в целях комплексного подхода в реализации социальной политики в отношении инвалидов). Указанный отдел в разной интерпретации существует в организационных структурах исполнительных органов власти, реализующих социальную политику в Татарстане, Ивановской, Тверской областях и др.

Территориальные органы в муниципальных районах, муниципальном образовании «город Набережные Челны», районах муниципального образования города Казани		Министр				Помощник министра	
Первый заместитель министра	Заместитель министра	Заместитель министра	Заместитель министра	Заместитель министра	Заместитель министра	Управляющий делами	Юридический отдел
Отдел регулирования трудовых отношений	Отдел контрольно-ревизионной работы	Отдел методологии мер социальной поддержки	Отдел создания рабочих мест для социально незащищенных категорий	Отдел организации системы социального обслуживания	Отдел по работе с инвалидами	Отдел депроизводства	Отдел бухгалтерского учета и отчетности
Отдел координации и контроля	Отдел планирования, финансирования и оплаты труда	Отдел формирования социального регистра	Отдел трудовой миграции и взаимодействия с работодателями	Отдел методологии социального обслуживания	Отдел информационных технологий, технического обслуживания и эксплуатации автоматизированных	Сектор по работе с населением	Отдел государственной службы и кадров
Отдел земельных,							Сектор

Рисунок 22 – Организационная структура Министерства труда, занятости и социальной защиты населения Татарстана



Рисунок 23 – Организационная структура Министерства социальной защиты населения Тверской области

Стоит отметить, что по состоянию на 01.01.2020 года в Амурской области проживает 73180 граждан, имеющих инвалидность, в том числе 4244 детей-ин-

валидов, что составляет 9,2 % от общей численности населения области. По количеству проживающих в территории инвалидов Амурская область занимает 2 место по Дальнему Востоку и 54 место по России. При этом на федеральном уровне с 2011 года принята и действует Государственная программа «Доступная среда», включающая в себя адаптацию социально значимых объектов инфраструктуры под нужды маломобильных граждан и инвалидов, формирование комплексной реабилитации и абилитации инвалидов, в том числе детей-инвалидов, начиная с раннего возраста, совершенствование государственной системы медико-социальной экспертизы. Область реализации государственной программы довольно обширна и требует выделение отдельной структурной единицы, курирующей осуществление ее целей и задач.

Поэтому проблемы по созданию благоприятных условий для обеспечения жизнедеятельности инвалидов, их реабилитации и социальной интеграции в Амурской области заслуживают сегодня особого внимания. Чем и призван будет заниматься новый отдел.

2) отдел стратегического развития и национальных проектов (в целях развития отрасли и соответствия современным тенденциям в социальной сфере). Аналогично отделу, входящему в структуру министерства труда и социального развития Краснодарского края и министерства социальной политики Свердловской области.



Рисунок 24 – Организационная структура Министерства социальной политики Свердловской области

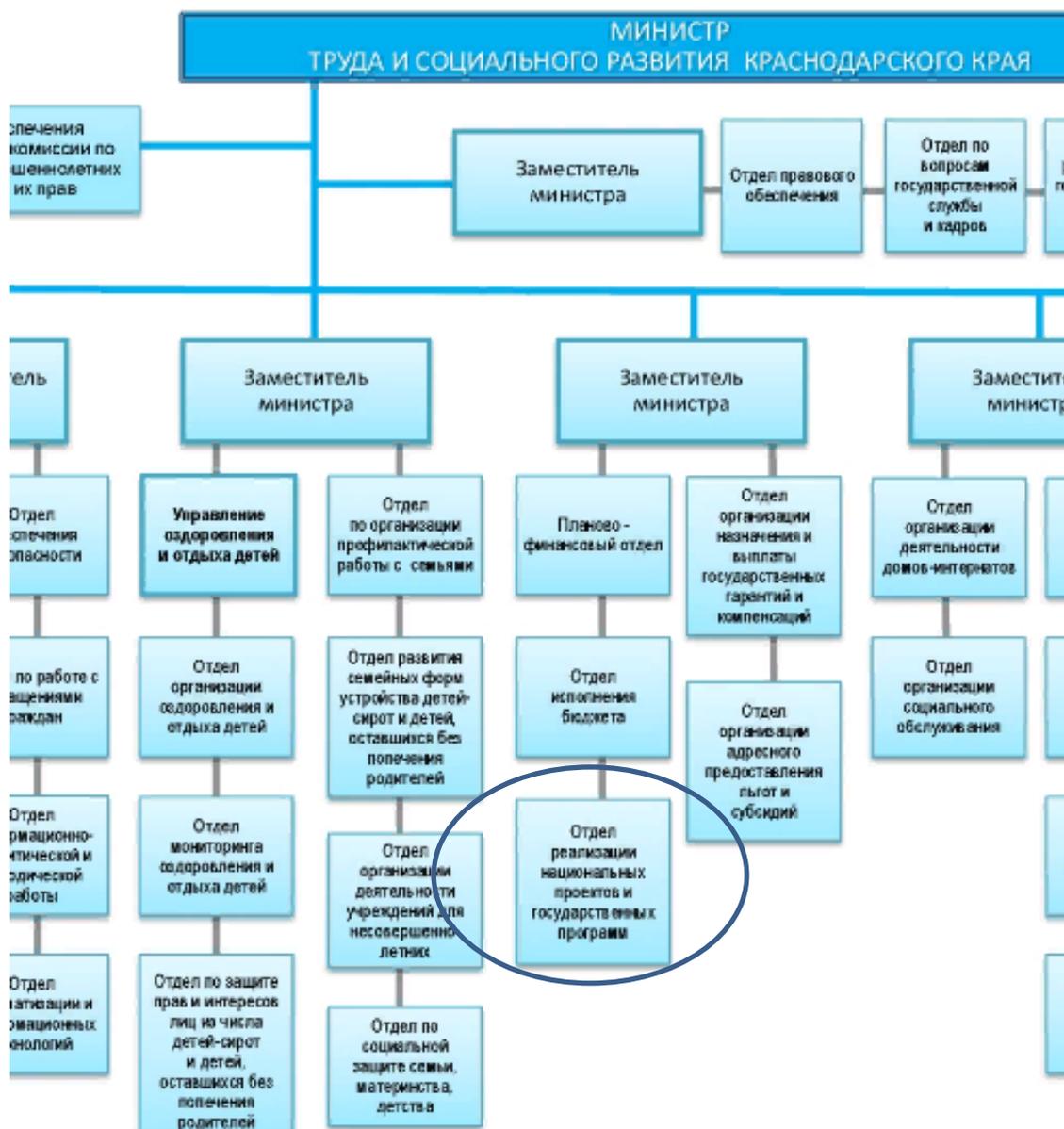


Рисунок 25 – Организационная структура Министерства труда и социального развития Краснодарского края

Основными направлениями деятельности указанного отдела могли бы быть, например: формирование стратегии развития отрасли; участие в выработке государственной политики Амурской области в социальной сфере; обеспечение формирования прогнозных оценок на среднесрочный и долгосрочный периоды, прогнозно-аналитических и информационных материалов; реализация национальных проектов.

3) отдел методического и информационного сопровождения (в целях повышения качества организационно-методического сопровождения подведомственных учреждений и информационного сопровождения деятельности МСЗН АО). Подобный отдел находится в структуре министерства социального развития Саратовской области.

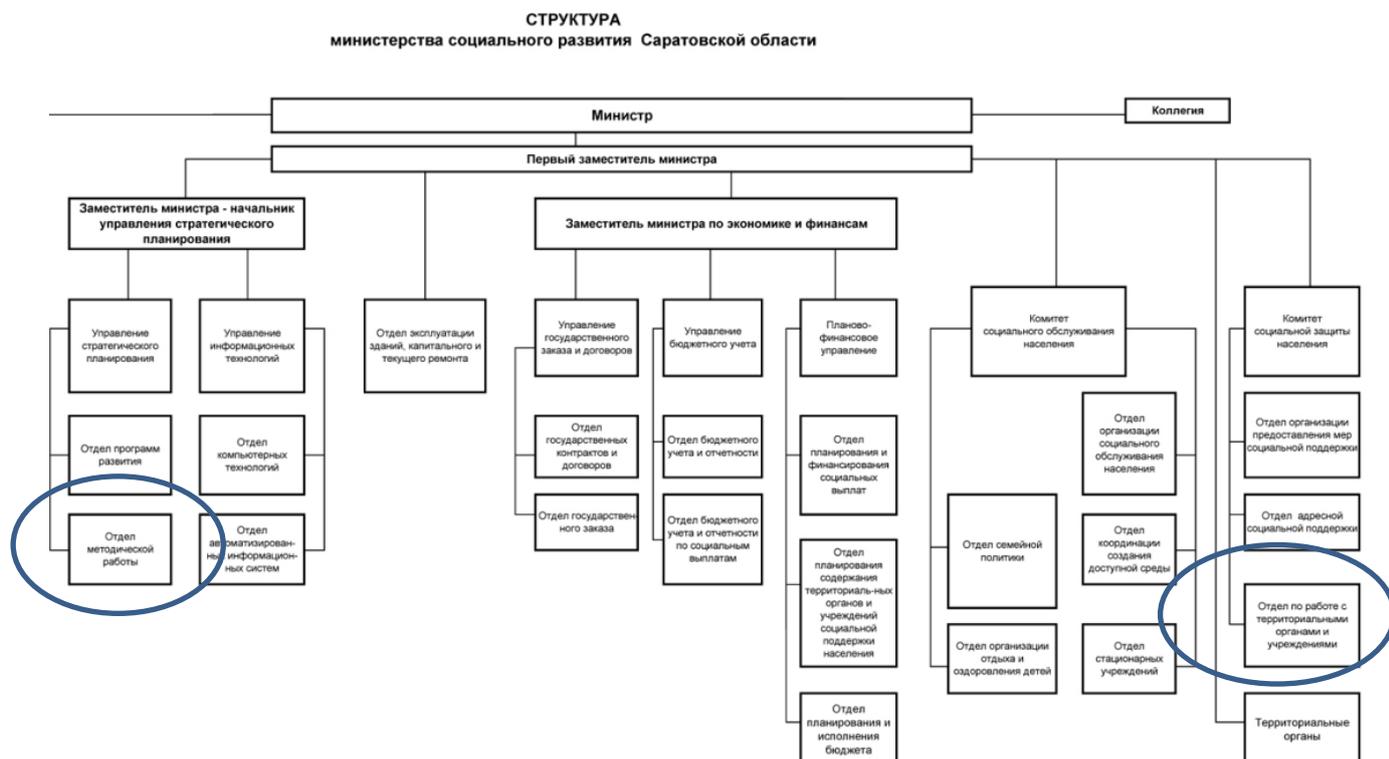


Рисунок 26 – Организационная структура Министерства социального развития Саратовской области

Наличие данного отдела в организационной структуре МСЗН АО наилучшим образом бы отразилось на работе подведомственных учреждений, в том числе на качестве предоставления ими государственных услуг. Благодаря квалифицированному методическому сопровождению, возможно не только повысить уровень владения специалистами подведомственных учреждений нормативной правовой базой в социальной сфере, но и поддерживать его на достойном уровне. Кроме того, в работе использовались бы как классические (например, тестирование), так и инновационные методы обучения (например, игровое проектирование). Также логичным было бы обучать специалистов МСЗН АО и подведомственных учреждений стрессоустойчивости, навыкам разрешения конфликтных ситуаций, основам тимблидинга.

Также наличие такого отдела повысило бы качество информационного сопровождения деятельности МСЗН АО путем формирования комплексных медиапланов МСЗН АО; обеспечения подготовки и рассылки в средствах массовой информации информационных материалов, направленных на информирование населения о результатах деятельности и формирование положительного имиджа МСЗН АО и подведомственных учреждений; информационного сопровождения заседаний Общественного совета МСЗН АО и др.

В-третьих, необходимо провести инвентаризацию полномочий в отделах и перераспределить функции согласно основным направлениям деятельности отделов. Кроме того, при формировании новой организационной структуры МСЗН АО необходимо установить логически правильное подчинение соответствующему заместителю министра.

Исходя из изложенного, возможно к реализации предложить модернизированную организационную структуру МСЗН АО:

Таблица 6 – Модернизированная организационная структура МСЗН АО

МИНИСТР				
ЗАМЕСТИТЕЛЬ МИНИСТРА		ЗАМЕСТИТЕЛЬ МИНИСТРА		непосредственно в подчинении у министра
Начальник управления де- мографического развития	Начальник управления социальной поддержки	Начальник управления по социальной политике	Начальник финансового управления	Специалист по мобилизацион- ной работе - 1 чел
Отдел семейной политики 5 чел.	Отдел по работе с инвалидами и созданию безбарьерной среды 3 чел.	Отдел стратегиче- ского развития и нацпроектов 3 чел.	Планово- эконо- мический отдел 6 чел.	Отдел ведомственного контроля 3 чел.
Отдел опеки несо- вершеннолетних 5чел.	Отдел по работе с ветеранами и пожи- лыми людьми 3 чел.	Отдел анализа и отраслевого про- граммирования 4 чел.	Отдел финанси- рования соци- альных выплат и мер социальной поддержки 7 чел.	
Отдел профилак- тики социального сиротства 4чел.	Отдел организации мер социальной поддержки 6 чел.	Отдел социаль- ного обслужива- ния 7 чел.	Отдел госзакупок 3 чел.	

Отдел методического и информационного сопровождения 3 чел.	Отдел автоматизации и информационных технологий 4 чел.	Отдел правовой, кадровой и организационной работы 5 чел.	Отдел бюджетного учета и отчетности 4 чел.	
---	---	---	---	--

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Эффективное управление в любой сфере, в том числе и в сфере социальной защиты населения неразрывно связано с организационной структурой.

Грамотно созданная структура управления разумно связывает отдельные элементы всей системы, существенно влияет на формы и организацию планирования, оперативного управления, методы организации работы и их координацию, а также позволяет вам измерять и сравнивать результаты каждого соединения в системе. Кроме того, организационная структура также влияет на технологии управления, определяет задачу оптимального распространения информации, использование методов управления при подборе и расстановке кадров.

В данной магистерской диссертации мы рассмотрели эволюцию формирования и развития социально-философской парадигмы социального управления, которая неразрывно связана с исторической логикой технологической цивилизации и развитием теорий, которые ее отражают. С одной стороны, это частные научные исследования, которые лучше отражают насущные практические потребности, с другой стороны, они «понимают» социальную реальность в целом, социальные и гуманитарные парадигмы и целенаправленные философские и мировоззренческие идеи. Исследование социального управления выявило систематическую и последовательную связь между социально-философскими идеями технологической цивилизации – индустриальной и информационной, парадигмами социальной модернизации и социального управления, классической, неоклассической и постнеоклассической в объективной динамике.

Проанализировав научные концепции управления, необходимо акцентировать внимание на том, что система управления социальной защитой населения в

настоящее время надежно функционирует, поскольку она многогранна, подобно «бриллианту».

Другими словами, концептуальные механизмы и принципы управления были адаптированы к сегодняшним потребностям управления и до сих пор находят обширное применение на практике. В качестве примера, можно привести следующее: разделение труда и функциональная специализация, профессиональный отбор и обучение, стандартизация труда, унификация и нормирование, разграничение управления по функциям, делегирование полномочий в соответствии с уровнем ответственности, оптимальный уровень управляемости, учет интересов и социальных потребностей работников организации, демократизация самоуправления и другие.

Первая глава посвящена теоретическим основам управления, в том числе развитию управленческого мышления, а также концепции, сущности, функциям и принципам управления. Основной тезис сторонников теории ситуационного управления очень разумен и практически полезен – ни в одной ситуации не существует единого метода управления. В каждом конкретном эпизоде управленческой деятельности необходимо искать собственные нетривиальные способы решения проблемы, гибко применять мощный арсенал инструментов и методов науки и искусства управления. В заключение можно сделать вывод, что управление – это синтез опыта, науки и искусства.

В соответствие с поставленными задачами магистерской диссертации мы рассмотрели сущность структуры управления, ознакомились с разнообразием ее типов и форм. Согласно классической организационной теории, структура компании должна развиваться сверху вниз. Порядок разработки организационной структуры аналогичен порядку элементов процесса планирования.

Проектирование структур управления объединяет технологические, экономические, информационные, административные и организационные взаимодействия, подходящие для непосредственного анализа и рационального проектирования, а также социально-психологические характеристики и отношения.

Актуальным, на взгляд автора, стало также изучение типов и видов структур управления. Но, несмотря на их многообразие, анализ организационной структуры управления социальной защитой населения на федеральном уровне (равно как и иных органов власти) выявил наличие иерархической структуры, которая на сегодняшний день является самой эффективной.

Анализируя организационные структуры иных министерств и ведомств, входящих в состав Правительства Российской Федерации, становится очевидным, что они аналогичны друг другу. Все имеют линейно-функциональную иерархическую структуру управления, в большинстве имеют четыре ступени управления (министр – заместители министра – начальники департаментов – начальники отделов), 6-8 вертикальных связей.

Проведенные исследования в рамках диссертации позволили оценить не только положительные характеристики существующей организационной структуры МСЗН АО, но и выявить её недостатки, а также разработать практические предложения по модернизации структуры управления социальной защитой населения в Амурской области.

Проведя анализ состояния структуры управления социальной защитой населения в Амурской области, становится очевидным, что на сегодняшний день она позволяет МСЗН АО качественно выполнять возложенные на него полномочия. Вместе с тем, действующая структура МСЗН АО морально устарела и требует модернизации.

На основе проведенного анализа в ходе работы нами были разработаны практические предложения по модернизации структуры управления социальной защитой населения в Амурской области.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Ансофф, И. Стратегическое управление / И.Ансофф. – М.: Высшая школа, 2005. – 256 с.
2. Антонюк, Г.А. Социальное проектирование и управление общественным развитием / Г.А. Антонюк. – Минск, 1986. – 274 с.
3. Атаманчук, Г.В. Управление: социальная ценность и эффективность / Г.В. Атаманчук // Ежегодник. – М.:РАГС, 1995. – 117 с.
4. Бабосов, Е.М. Социология управления. 2-е изд., стереотип / Е.М.Бабосов. – Минск: ТеграСистемс, 2001. – 288 с.
5. Бестужев-Лада, И.В. Нормативное социальное прогнозирование: возможные пути реализации целей общества: Опыт систематизации /И.В.Бестужева-Лада. – М.: Наука, 1987. – 213 с.
6. Бороноев, А.О. Современная социологическая методология. Сборник статей по итогам II Ежегодной Социологической школы / под ред. проф. А. О. Бороноева. – СПб.: ООО «Северная Нива», 2012. – 287 с.
7. Веснин, В.Р. Основы менеджмента /В.Р. Веснин. – М.: Финансы и статистика, 2006. – 374 с.
8. Воробьева, Э.Л. Методологические и методические принципы социологического исследования социальной сферы / Э.Л.Воробьева. –Екатеринбург: Изд-во Уральского гос. пед. университета, 2000. – 40 с.
9. Галькович, Р.С. Основы менеджмента / Р.С. Галькович, В.И. Набоков. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 189 с.
10. Гастев, А.К. Как надо работать /А.К. Гастев. – М., 1972. – 478 с.
11. Гвишиани, Д.М. Организация и управление Изд.2. / Д.М. Гвишиани. – М.:Наука, 1972. – 536 с.
12. Глущенко, В.В. Разработка управленческого решения / В.В. Глущенко, И.И. Глущенко. – Железнодорожный: ТОО НПЦ «Крылья», 1997. – 19 с.
13. Глущенко, В. В. Исследование систем управления: социологические, эко-

номические, прогнозные, плановые, экспериментальные исследования / В.В. Глущенко, И.И. Глущенко. – Железнодорожный: ТОО НПЦ «Крылья», 2000 – 154 с.

14. Добренъков, В. И. История социологии: В 3 кн.: Учебник. – Кн. 1: История социологии (XIX – первая половина XX в.). / В. И. Добренъков. – М.: ИНФРА–М, 2004. – 592 с.

15. Добренъков, В. И. Методы социологического исследования: Учебник / В. И. Добренъков, А. И. Кравченко. – М.: ИНФРА–М, 2004. – 768 с.

16. Дункан, У.Д. Основополагающие идеи в менеджменте / У.Д.Дункан. – М.: Дело, 1996. – 269 с.

17. Ерасов, Б.С. Социальная культурология: Учебник для студентов высших учебных заведений / Б.С. Ерасов. – М.: Аспект Пресс, 2000. – 591 с.

18. Еремеева, Т.С. Методология диссертационных исследований в социальных науках: учебное пособие для магистрантов, направление 040400.68 «Социальная работа» / Т. С. Еремеева, Н. Ю. Щека. – Благовещенск: Амурский государственный университет, 2014. – 210 с.

19. Еремеева, Т.С. Социальная культура. Учебное пособие / Т.С. Еремеева, Н.Ю. Щека. – Благовещенск: Амурский государственный университет, 2017. – 94 с.

20. Игнатъева, А.В. Исследование систем управления 2-е изд., перераб. и доп. / А.В. Игнатъева, М.М. Максимцов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – 167с.

21. Ионин, Л.Г. Социология культуры / Л.Г. Ионин. – М.: Логос, 2000. – 430 с.

22. Кабушкин, Н.И. Основы менеджмента / Н.И. Кабушкин – Минск: Новое знание, 2000. – 336 с.

23. Казанцев, В.И. Методология и методика социологических исследований. Учебно–методическое пособие / В.И. Казанцев, М.Г. Светуных. – Ульяновск: Средневожский научный центр, 2003. – 160 с.

24. Калашников, С.В. Становление социального государства / С.В. Калашников. – М., 2003. – 7 с.

25. Калиниченко, Л.А. Муниципальное управление: организационные основы / Л. А. Калиниченко; Акад. менеджмента и рынка. Рос. науч. центр мест. самоупр. – М. : Логос, 2001. – 62 с.
26. Камалтынов, Ю.З. Управление социальной защитой населения: программный подход (на материалах Республики Татарстан): автореф. дис. . канд.социол.наук / Ю.З.Камалтынов. – Нижний Новгород, 2006 – 110 с.
27. Князева, Г.А. Социальный менеджмент: Стратегия занятости, безработица, миграция / Г. А. Князева, В. В. Фаузер. Сыктывкар, 1999. – 72 с.
28. Ковалев, В.Н. Социология управления социальной сферой / В.Н. Ковалев. – М.: Академический проект, 2003. – 130 с.
29. Козлова, О.В. Основы научного управления производством / О.В. Козлова. – М.: Высшая школа, 2005. – 522 с.
30. Коньгина, М.Н. Этические основы социальной работы : Учебное пособие. / М.Н. Коньгина, Е.Б.Горлова. – М : Проспект, 2017. – 160 с.
31. Коротков, Э.М. Исследование систем управления: Учебник / Э.М. Коротков. – М.: Издательско- консалтинговая компания «Дека», 2000. – 285 с.
32. Кравченко, А.И. Классики социологии менеджмента: Тейлор и Гастев / А.И.Кравченко. – СПб.: РХГИ, 1998. – 320 с.
33. Кравченко, А.И. Социология управления / А.И.Кравченко, И.О.Тюрина. – М.: Академический проект, 2005. – 1135 с.
34. Менеджмент социальной работы / под ред. Комарова Е.И., Войтенко А.И. – М.: ВЛАДОС, 2001. – 288 с.
35. Мухин, В.И. Исследование систем управления: Анализ и синтез систем управления / В.И. Мухин. – М.: «Экзамен», 2003. – 384 с.
36. Осейчук, В. И. Теория управления. Учебно–методический комплекс / В. И. Осейчук. – Тюмень : Из–во Тюмен. гос. ун–та, 2002. – 241с.
37. Основы современного социального управления: теория и методология / под ред. В.Н. Иванова. – М., 2000. – 271 с.
38. Оценка эффективности деятельности учреждений социальной поддержки населения / под ред. П.Романова, Е.Ярской–Смирновой. – М.: МОНФ,

ЦСПГИ, 2007. – 234 с.

39. Плотинский, Ю. М. Модели социальных процессов: Учеб. пособие / Ю. М. Плотинский. – М.: Логос, 2001. – 294 с.

40. Ракитов, А. И. Принципы научного мышления [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.klex.ru/4xf> – 16.10.2017.

41. Самыгин, С.И. Теория социальной работы для бакалавров / С.И. Самыгин, И.В.Тумайкин, П.Я. Циткилов. – Ростовн/Д: Феникс, 2016. – 334 с.

42. Социология управления: стратегия, процедуры и результаты исследований / отв. ред. А. В. Тихонов. – М. : Канон+ : Реабилитация, 2010. – 607 с.

43. Социальное управление: Словарь–справочник / под ред. В.И.Добренского, И.М.Слепенкова. – М., 2001. – 150 с.

44. Социальный менеджмент / под ред. В.Н.Иванова, В.И.Патрушева, Н.К.Данакина. – М.: Высшая школа, 2001. – 207 с.

45. Социальный менеджмент / под ред. Д.В. Валового. – М.: ЗАО "Бизнес школа «Интел-Синтез», Академия труда и социальных отношений, 2000. – 392 с.

46. Тейлор, Ф. Принципы научного менеджмента / Ф.Тейлор. – М.: Высшая школа, 2001. – 253 с.

47. Теория социальной работы / под ред. Е.И.Холостовой. – М.: Юрист, 2001. – 334 с.

48. Фирсов, М. В. Технология социальной работы: учеб. пособие для вузов / М. В. Фирсов. – М.: Акад. проект, 2007. – 427 с.

49. Социальная работа. Теория и организация: учебное пособие / под ред. П.П.Украинец. – Мн.: ТетраСистемс, 2005. – 288 с.

50. Хайтун, С. Д. Количественный анализ социальных явлений. 3–е изд. / С.Д. Хайтун. – М.: КомКнига, 2010. – 280 с.

51. Холостова, Е.И. Социальная работа. / Е.И.Холостова. – М.: «Дашков и К°», 2004. – 692 с.

52. Холостова, Е. И. Социальная работа в схемах: учебное пособие / Е.И. Холостова. – М.: Дашков и К°, 2008. – 99 с.

53. Холостова, Е.И. Социальная работа с пожилыми людьми. /Е.И. Холостова. – М.: Дашков и К°, 2003. – 296 с.
54. Шикин, Е.В. Математические методы и модели в управлении / Е.В. Шикин, А.Г. Чхартишвили. – М.: Дело, 2000. – 440 с.
55. Шишкина, Н.Ф. Сравнительный менеджмент: Курс лекций / Н.В.Шишкина. – Саранск: Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарева, 2011. – 118 с.
56. Ядов, В. А. Стратегия социологического исследования / В. А. Ядов. – М.: Академкнига, Добросвет, 2003. – 596 с.
57. Ядов, В. А. Социологическое исследование: Методология, программа, методы / В. А. Ядов. – М.:Наука, 1987. – 245 с.
58. Global Management and National Social Policy in Russia: Restrictions and Opportunities (тезисы на англ. яз.) / Г.И.Осадчая. – XVI World Congress of Sociology. Abstracts, South Africa, University of KwaZulu–Natal, 2006.
59. Global Social Policy: Restrictions, Problems, Subjects / Г.И.Осадчая. – Российская социология: Изменения и проблемы. Отв. ред. В.А.Мансуров. –М.: Реглант, 2005.
60. Monitoring of Social Sphere: Methodology and Methods / Г.И.Осадчая. ABC Amber Text Converter Trivial version, <http://www.thebeatlesforever.com/processtext/abctxt.html>.
61. Monitoring of Social Sphere: Methodology and Methods / G.Osadchaya. Methodology of sociological analysis of social sphere/Ed, by G.Osadchaya, E.Meshkova. – Moscow –Amsterdam, 2004.
62. Sociology of Social Sphere / Г.И.Осадчая. Abstracts of the ISA XV World Congress of Sociology. Brisbane, Australia, 7–13 July 2002.
63. Social policy in the context of globalization / Г.И.Осадчая. –Abstracts of the ISA XV World Congress of Sociology. Brisbane, Australia, 7–13 July 2002.
64. Sociology of Social Sphere / Г.И.Осадчая. Russian sociology: changes and problems. Moscow, 2002.
65. Lifestyle of Russian and Ukrainian youth / Т.М.Осадчая. The 5–th Conference of the European Sociological Association «Visions and Divisions», august 28–

September 1, 2001.

ПРИЛОЖЕНИЕ А.

ПРОГРАММА СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ «Организационная структура министерства социальной защиты населения Амурской области»

Актуальность. Вопрос выбора организационной структуры управления в любой сфере, в том числе в области социальной защиты населения в современных условиях, является очень актуальным. С этим связано развитие и совершенствование качества управления, использование новых правил и стандартов управления. Уже во фразе «организационная структура» есть два дееспособных понятия: «структура» и «организация». Под структурой понимается форма упорядочения элементов системы, совокупность взаимосвязанных отношений, которые образуют систему практически и независимо от ее элементов и целей, в то время как организация элементов системы внутри и снаружи напрямую зависит от целей и свойства самих элементов. Поэтому организационная структура является каркасом управления. Поэтому большое внимание уделяется выбору его типов и типов, изучению направления изменений и анализу взаимосвязи с задачами учреждений. При хорошо организованной организационной структуре все текущие процессы будут выполняться своевременно и качественно.

Объект исследования – организационная структура МСЗН АО.

Предмет исследования – мнение сотрудников МСЗН АО об организационной структуре МСЗН АО.

Цель социологического исследования – анализ организационной структуры МСЗН АО.

Задачи:

1. Охарактеризовать организационную структуру МСЗН АО.
2. Изучить полномочия МСЗН АО по состоянию на 2020 год.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

3. Проанализировать соответствие организационной структуры МСЗН АО его установленным полномочиям

4. Выявить проблемы (недостатки) организационной структуры МСЗН АО.

5. Представить основные направления модернизации организационной структуры МСЗН АО.

ИНТЕРПРЕТАЦИЯ ОСНОВНЫХ ПОНЯТИЙ

Интерпретация включает в себя выяснение содержания следующих понятий, которые отражают суть исследуемой проблемы:

Управление – процесс организации целенаправленного воздействия на некоторую часть среды, называемую объектом управления, в результате чего удовлетворяются потребности субъекта, взаимодействующего с этим объектом.

Социальная защита населения – система мер, направленных на поддержку граждан, пострадавших от социальных рисков или оказавшихся в трудной жизненной ситуации.

Управление социальной защитой населения – это совокупность социальных и экономических мероприятий, которые осуществляются обществом и государством в целом для поддержания оптимальных условий жизни, удовлетворение потребностей граждан, а также поддержание личности в различных социальных и группах и категориях.

Управленческий процесс – совокупность операций и процедур воздействия управляющей подсистемы на управляемую, осуществляемых в рамках организационной структуры.

Организационная структура управления – состав (специализация), взаимосвязь и соподчиненность самостоятельных управленческих подразделений и отдельных должностей, выполняющих функции управления.

Иерархия – расположение частей или элементов системы в порядке от высшего уровня к низшему; в теории и практике управления иерархические организационные структуры являются предметом изучения и совершенствования.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Анализ организационных структур управления – исследование, умственное разделение организационных структур управления на составляющие их элементы (системная декомпозиция). Это метод получения новых знаний и взаимодействия компонентов, составляющих организационную структуру и позволяющий выявить неэффективные, устаревшие или нефункциональные элементы, чтобы свести изучение комплекса к изучению простого.

Модернизация организационной структуры управления – процесс, направленный на улучшение структуры и повышение эффективности управления.

Методы исследования – способ достижения какой-либо цели, решения конкретной задачи; совокупность приемов или операций практического или теоретического освоения (познания) действительности.

Фокус-группа – представляет собой качественный метод исследования, заключающийся в организации исследования посредством сбора группы для обсуждения поставленной задачи.

Анализ документов – совокупность методологических приемов и процедур, используемых для извлечения социологической информации из документальных источников при изучении социальных процессов и явлений с целью решения определенных исследовательских задач.

Верификация – эмпирические способы обоснования гипотезы.

Проблема – существенная разница между действительным и желаемым результатом.

Оптимизация решений – процесс выбора соотношения множества факторов, определяющих максимально эффективный результат.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

ОПЕРАЦИОНАЛИЗАЦИЯ ОСНОВНЫХ ПОНЯТИЙ СТРУКТУРНАЯ ОПЕРАЦИОНАЛИЗАЦИЯ

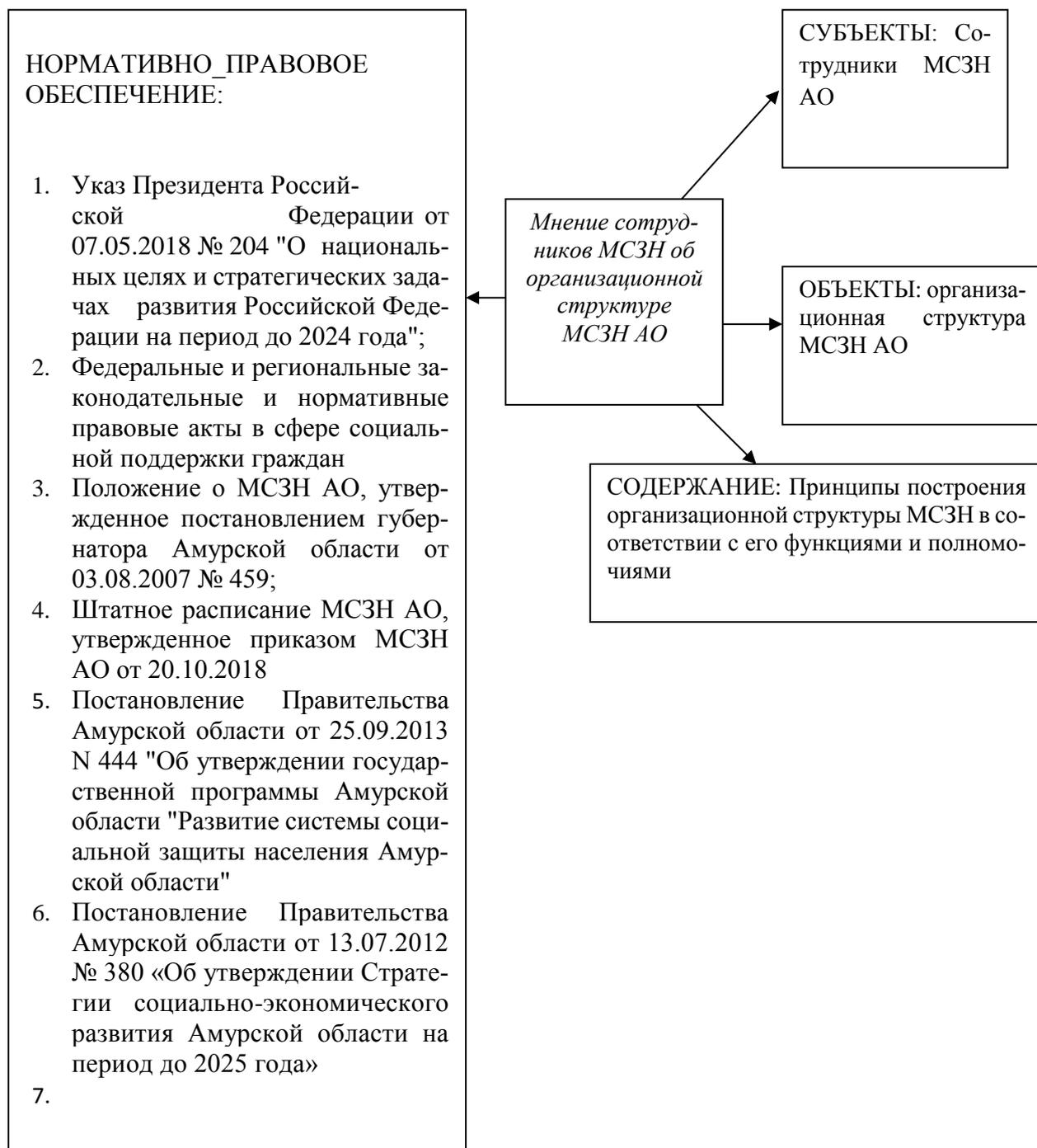


Рисунок А.1. – Структурная операционализация

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А
ФАКТОРНАЯ ОПЕРАЦИОНАЛИЗАЦИЯ

Таблица А.2. – Факторная операционализация

<i>Сотрудники МСЗН АО</i>	
СУБЪЕКТИВНЫЕ ФАКТОРЫ	ОБЪЕКТИВНЫЕ ФАКТОРЫ
<ul style="list-style-type: none"> • Пол, возраст, образование, должность. • Информирование о приоритетах региональной социальной политики на соответствующий период; • Заинтересованность в повышении эффективности работы МСЗН, в том числе путем модернизации его организационной структуры • Способность к прогнозированию и проектированию ситуаций 	<ul style="list-style-type: none"> • социально-экономическое положение в регионе; • приоритеты социальной политики государства; • нормативное правовое обеспечение; • финансирование; • информирование

Гипотеза: организационная структура МСЗН АО не отвечает современным тенденциям в сфере социальной защиты населения, в связи с чем нуждается в модернизации.

Исследование проводилось с помощью **фокус-группы**. Опрашивались сотрудники МСЗН АО в количестве 7 человек, среди которых министр социальной защиты населения Амурской области, 2 заместителя министра, 3 начальника отдела МСЗН АО, специалист отдела правовой, кадровой и организационной работы МСЗН АО.

База исследования: Данное исследование проводилось во время прохождения преддипломной практики с 20.01.2020 г. по 01.06.2020 г. в МСЗН АО.

Способами получения информации в процессе проведения данного исследования явились такие **методы** как: анализ документов, фокус-группа.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Этапы исследования:

<i>Этапы исследования</i>	<i>Содержание</i>	<i>Сроки реализации</i>
1 .	Разработка программы	01.02. -21.02.
2.	Разработка инструментария	22.02. -29.02.
3.	Проведение исследования	01.03. - 10.04.
4.	Обработка первичной информации на ЭВМ	11.04. -30.04
5 .	Обработка, анализ и интерпретация данных, получение эмпирически обоснованных выводов	01.05. -31.05.

ПРИЛОЖЕНИЕ Б.

СЕТЬ ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МСЗН АО УЧРЕЖДЕНИЙ

Адрес	Наименование учреждения	Телефон	Электронная почта	
г. Благовещенск, Благовещенский район				
1	Благовещенск, ул. Рабочая, 95	Государственное автономное учреждение Амурской области «Благовещенский комплексный центр социального обслуживания населения «Доброта»	(4162) 44 01 33	dobrotaso1@rambler.ru
2	Благовещенск, ул. 50 лет Октября, 198	Государственное бюджетное учреждение Амурской области «Благовещенский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Мечта»	(4162) 42 70 15	priutmechta@mail.ru
3	Благовещенск, ул. Рабочая, 95	Государственное бюджетное учреждение Амурской области «Централизованная бухгалтерия министерства социальной защиты населения Амурской области»	(4162) 44 35 01 (4162) 44 21 95	centrbuh-01@mail.ru
4	Благовещенск, ул. Чайковского, 307	Государственное автономное учреждение социального обслуживания Амурской области «Благовещенский дом-интернат»	(4162) 33 37 61	opeka2@mail.ru
5	Благовещенск, ул. Чайковского, 301	Государственное унитарное предприятие Амурской области «Реабилитационно-технический центр по обслуживанию инвалидов»	(4162) 53 94 57	rtcpoi@yandex.ru
6	Благовещенск, ул. Зейская, 319	Государственное бюджетное учреждение Амурской области «Благовещенский специальный дом для одиноких престарелых «Ветеран»	(4162) 33 66 87	sdopveteran@yandex.ru
7	с. Усть-Ивановка, ул. Больничная, 2	Государственное автономное учреждение социального обслуживания Амурской области «Усть-Ивановский психоневрологический интернат»	(4162) 39 67 95	u-ivanovka@yandex.ru
8	Благовещенск, п. Мясокомбинат, 4	Государственное автономное учреждение Амурской области для детей-сирот и	(4162) 44 31 24	detskiy_dom17@mail.ru

		детей, оставшихся без попечения родителей, «Благовещенский детский дом»		
9	Благовещенск, ул. Северная, 186	Государственное казенное учреждение Амурской области – управление социальной защиты населения по г. Благовещенск и Благовещенскому району	(4162) 22 58 00, 22 58 10	uszn2801@mail.ru
г. Белогорск, Белогорский район				
10	Белогорск, Никольское шоссе, 170	Государственное автономное учреждение социального обслуживания Амурской области «Белогорский психоневрологический интернат»	(41641) 5 60 28	internat_belogorsk@mail.ru
11	Белогорск, ул. Низменная, 41	Государственное автономное учреждение Амурской области «Белогорский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних»	(41641) 2 17 29	belcent@mail.ru
12	Белогорск, ул. 9 Мая, 177 «б»	Государственное бюджетное учреждение Амурской области «Белогорский комплексный центр социального обслуживания населения»	(41641) 5 70 22	belogkcsn@rambler.ru
13	Белогорск, ул. Производственная, 11	Государственное автономное учреждение Амурской области «Белогорский центр содействия семейному устройству детей, оставшихся без попечения родителей, подготовки и сопровождения замещающих семей «Радуга»	(41641) 2 95 91	gou-shcola20@mail.ru
14	Белогорск, ул. Гагарина, 17	Государственное казенное учреждение Амурской области – управление социальной защиты населения в г. Белогорске (межрайонное)	(41641) 3 51 43	belraysob@inbox.ru
г.Свободный, ЗАТО Циолковский, Свободненский район				
15	Свободный, ул. М-Чесноковская, 5,	Государственное бюджетное учреждение Амурской области «Свободненский социальный приют для детей»	(41643) 3-32-25	finansist93@mail.ru

16	Свободный, ул. К. Маркса, 20	Государственное бюджетное учреждение Амурской области «Свободненский комплексный центр социального обслуживания населения «Лада»	(41643) 3 35 13	svb_lada@inbox.ru
17	Свободный, ул. М.Чесноковская, 4/1	Государственное бюджетное учреждение Амурской области «Свободненский специальный дом для одиноких престарелых «Ветеран»	(41643) 3 35 40; 3 35 13	svbveteran@mail.ru
18	с. Бардагон, ул. Набережная, 33	Государственное автономное учреждение социального обслуживания Амурской области «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Бардагон»	(41643) 3 98 00	bardagon@yandex.ru
19	г. Свободный, ул. К. Маркса, 27	Государственное автономное учреждение социального обслуживания Амурской области «Свободненский специальный (коррекционный) детский дом»	(41643) 5 44 26	detskiidom-3@mail.ru
20	г. Свободный, ул. 40 лет Октября, 92	Государственное казенное учреждение Амурской области – управление социальной защиты населения по г.Свободный, ЗАТО Циолковский, Свободненскому району	(41643) 5 51 18	uszn005@bk.ru
г. Шимановск, Шимановский район				
21	Шимановск, ул. Ленина, 40	Государственное автономное учреждение Амурской области «Шимановский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних»	(41651) 2 26 40	shimprt@bk.ru
22	с. Ключевое, ул. Мухина, б/н	Государственное автономное учреждение социального обслуживания Амурской области «Мухинский психоневрологический интернат»	(41651) 2 20 02	oksana_079@mail.ru
23	г. Шимановск, ул. Комсомольская, 23	Государственное казенное учреждение Амурской области – управление социальной защиты населения по г. Шимановск и Шимановскому району	(41651) 2 07 47	oszn_26@mail.ru

г. Зея, Зейский район				
24	Зея, ул. Октябрьская, 7	Государственное бюджетное учреждение Амурской области «Зейский комплексный центр социального обслуживания населения «Родник»	(41658) 2 47 36	fida.l@yandex.ru
25	Зея, микрорайон Солнечный, 12	Государственное бюджетное учреждение Амурской области «Зейский социальный приют для детей «Солнечный»	(41658) 5 82 16	priutsol@mail.ru
26	Зея, ул. Боровинского, 17а	Государственное казенное учреждение Амурской области – управление социальной защиты населения по г. Зея и Зейскому району	(41658) 2 48 50	uszn_zeya@mail.ru
Архаринский район				
27	п. Архара, ул. Привокзальная, 17	Государственное бюджетное учреждение Амурской области «Архаринский комплексный центр социального обслуживания населения»	(41648) 2 10 00	arharasoc@mail.ru
28	п. Архара, ул. Первомайская, 113	Государственное автономное учреждение социального обслуживания Амурской области «Архаринский дом-интернат для престарелых и инвалидов»	(41648) 2 2154	dom.intarh@mail.ru
29	п. Архара, ул. Привокзальная, 17	Государственное казенное учреждение Амурской области – управление социальной защиты населения по Архаринскому району	(41648) 2 12 12	strat735@mail.ru
Мазановский район				
30	с. Новокиевский Увал, ул. Советская, 46	Государственное автономное учреждение социального обслуживания Амурской области «Мазановский психоневрологический интернат»	(41644) 2 12 52	mpdimaz@mail.ru
31	с. Сапроново, ул. 30 лет Победы, 12	Государственное бюджетное учреждение Амурской области «Сапроновский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Парусник надежды»	(41644) 2 45 05	sapronovocentr1@mail.ru

32	с. Новокиевский Увал, ул. Советская, 13	Государственное казенное учреждение Амурской области – управление социальной защиты населения по Мазановскому району	(41644) 2 16 06	szn16@mail.ru
Октябрьский район				
33	с. Екатеринославка, ул. Коммунальная, 58	Государственное бюджетное учреждение Амурской области «Октябрьский специальный дом для одиноких престарелых»	(41652) 2 23 71	salmiaynova_m@mail.ru
34	п. Восточный, ул. Восточная, 12	Государственное автономное учреждение Амурской области «Октябрьский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних»	(41652) 3 63 45	omsp2010@yandex.ru
35	с. Екатеринославка, ул. Новая, 20	Государственное казенное учреждение Амурской области – управление социальной защиты населения по Октябрьскому району	(41652) 2 24 61	oktuszn@mail.ru
Бурейский район				
36	п. Новобурейский ул. Комсомольская, 10	Государственное бюджетное учреждение Амурской области «Новобурейский комплексный центр социального обслуживания населения «Надежда»	(41634) 2 13 79	novobureisckiitsspsid@yandex.ru
37	с. Малиновка, ул. Красноармейская, 3	Государственное автономное учреждение социального обслуживания Амурской области «Малиновский дом-интернат для умственно отсталых детей»	(41634) 2 81 72	mal-ddi@yandex.ru
38	п. Новобурейский, ул. Горького, 20	Государственное казенное учреждение Амурской области – управление социальной защиты населения по Бурейскому району	(41634) 2 24 64	uszn_bureya@mail.ru
Ивановский район				
39	с. Березовка ул. Партизанская, 104	Государственное бюджетное учреждение Амурской области «Ивановский социальный приют для детей»	(41649) 5 33 51	gu_socpriyut_1995@mail.ru

40	с. Дмитриевка, ул. Мира, 20	Государственное автономное учреждение Амурской области для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Дмитриевский детский дом»	(41649) 23 7 39	dmitdetdom@mail.ru
41	с. Ивановка, ул. Кирова, 54	Государственное автономное учреждение Амурской области «Ивановский комплексный центр социального обслуживания населения»	(41649) 52 3 94	detskijdom14@mail.ru
42	с. Семиозерка, ул. Кирова, 41А	Государственное автономное учреждение Амурской области для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Семиозерский детский дом»	(41649) 20 7 37	detdom19@mail.ru
43	с. Ивановка ул. Ленина, 152	Государственное казенное учреждение Амурской области – управление социальной защиты населения по Ивановскому району	(41649) 51 7 88	uszn012@yandex.ru
Завитинский район				
44	с. Антоновка, ул. Молодежная, 18	Государственное бюджетное учреждение Амурской области «Завитинский социальный приют для детей»	(924) 3 46 5280	zavsprjut@mail.ru
45	г. Завитинск, ул. Куйбышева, 51	Государственное казенное учреждение Амурской области – управление социальной защиты населения по г. Завитинск и Завитинскому району	(41636) 2 11 75	zavoszn@mail.ru
Тындинский район				
46	п. Чильчи, ул. Ленина, 5	Государственное бюджетное учреждение Амурской области «Тындинский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних»	(41656) 7 58 81	uyut-tynda@mail.ru
47	г. Тында, ул. 2-я Пятилетка, 72	Государственное казенное учреждение Амурской области – управление социальной защиты населения по г. Тында и Тындинскому району	(41656) 4 30 61, 48 9 71	umszn006@mail.ru

48	г. Тында, ул. Советская,57	Государственное бюджетное учреждение Амурской области «Тындинский комплексный центр социального обслуживания населения»	(41656) 4 08 80	kcson_tynda@mail.ru
Серышевский район				
49	п.г.т.Серышево, ул. Пионерская, 38	Государственное бюджетное учреждение Амурской области «Серышевский специальный дом для одиноких престарелых «Милосердие»	(41642) 2 20 17	miloserdie08@mail.ru
50	п.г.т.Серышево, ул. Горького, 5	Государственное казенное учреждение Амурской области – управление социальной защиты населения по Серышевскому району	(41642) 21 16 2	gbu-uszn-poserishevo@mail.ru
Михайловский район				
51	с. Поярково, ул. Гагарина, 12	Государственное автономное учреждение Амурской области «Поярковский комплексный центр социального обслуживания населения»	(41637) 4 20 40	www.kcson@mail.ru
52	с. Поярково, ул. Гагарина, 12	Государственное автономное учреждение Амурской области «Поярковский центр содействия семейному устройству детей, оставшихся без попечения родителей, подготовки и сопровождения замещающих семей «Доверие»	(41637) 4 19 62	internat_prk@mail.ru
53	с. Поярково, ул. Гагарина, 12	Государственное казенное учреждение Амурской области – управление социальной защиты населения по Михайловскому району	(41637) 4 16 07	mihuszn@yandex.ru
Магдагачинский район				
54	п. Магдагачи, ул. Ленина, 19	Государственное бюджетное учреждение Амурской области «Магдагачинский комплексный центр социального обслуживания населения «Гармония»	(41653) 5 90 88	garmoni19@mail.ru
55	п. Магдагачи, ул. Карла Маркса, 19	Государственное казенное учреждение Амурской обла-	(41653) 9 75 35	uszn-magdagachi@yandex.ru

		сти – управление социальной защиты населения по Магдагачинскому району		
	пгт. Ушумун, ул. Ленина 63	Филиал Государственного автономного учреждения социального обслуживания Амурской области «Мухинский психоневрологический интернат» – Центр социальной адаптации для лиц без определённого места жительства и занятий	(41653) 9 46 18	oksana_079@mail.ru
Тамбовский район				
56	с. Тамбовка, ул. Калининская, 66	Государственное автономное учреждение Амурской области «Тамбовский комплексный центр социального обслуживания населения»	(41638) 2 19 60	tambovka-kcson@mail.ru
57	с.Козьмодемьяновка, ул. Комсомольская, 56	Государственное автономное учреждение социального обслуживания Амурской области пансионат «Приозёрье» для престарелых и инвалидов	(41638) 3 82 30	priozerje1@rambler.ru
58	с.Тамбовка, ул. Калининская, 66	Государственное казенное учреждение Амурской области – управление социальной защиты населения по Тамбовскому району	(41638) 2 14 35	tambovka-amur@mail.ru
Константиновский район				
59	с. Константиновка, ул. Советская, 100	Государственное автономное учреждение Амурской области «Константиновский центр социальной помощи семье и детям «Росток»	(41639) 9 13 75	kon15dom@mail.ru
60	с.Константиновка, ул. Константиновская, 37	Государственное казенное учреждение Амурской области – управление социальной защиты населения по Константиновскому району	(41639) 9 12 57	szn13@mail.ru
Ромненский район				
Селемджинский район				

61	п.г.т.Экимчан, ул. Набережная, 2	Государственное казенное учреждение Амурской области – управление социальной защиты населения по Селемджинскому району	(41646) 2 1537	uszn_sel@mail.ru
Сковородинский район				
62	г.Сковородино, ул. Победы, 28	Государственное казенное учреждение Амурской области – управление социальной защиты населения по г. Сковородино и Сковородинскому району	(41654) 2 05 04	osznadm@mail.ru
63	г.Райчихинск, ул. Победы, 19	Государственное казенное учреждение Амурской области – управление социальной защиты населения по г. Райчихинск п.г.т. Прогресс	(41647) 2 22 75	szn004@mail.ru
64	п.г.т. Прогресс, р. п. Новорайчихинск, ул. Поярковская	Государственное автономное учреждение Амурской области «Новорайчихинский центр социальной (постинтернатной) адаптации выпускников организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Маяк»	(41647) 43 3 60	csa-mayak@yandex.ru
65	г. Райчихинск, п. Широкий, ул. Станционная, 7	Государственное автономное учреждение Амурской области «Райчихинский центр содействия семейному устройству детей, оставшихся без попечения родителей, подготовки и сопровождения замещающих семей «Шанс»	(41647) 2 92 62	shkla1@yandex.ru
66	г.Райчихинск, ул. Курсовая, 3	Государственное автономное учреждение социального обслуживания Амурской области «Райчихинский дом-интернат для престарелых и инвалидов»	(41647) 2 19 91	internat_ray@mail.ru

ПРИЛОЖЕНИЕ В.

**ПОЛОЖЕНИЕ О МИНИСТЕРСТВЕ СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ**

ГУБЕРНАТОР АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 3 августа 2007 г. N 459

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ О МИНИСТЕРСТВЕ СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ**

В соответствии с Законами Амурской области от 7 июня 2007 г. N 343-ОЗ "О внесении изменений в Устав (основной Закон) Амурской области", от 7 июня 2007 г. N 344-ОЗ "О системе исполнительных органов государственной власти Амурской области", от 7 июня 2007 г. N 347-ОЗ "О Правительстве Амурской области" и во исполнение постановления губернатора области от 18 июня 2007 г. N 391 "О структуре исполнительных органов государственной власти Амурской области" постановляю:

1. Утвердить прилагаемое Положение о министерстве социальной защиты населения Амурской области.
2. Признать утратившими силу постановления губернатора области от 3 сентября 2003 г. N 603, от 29 декабря 2003 г. N 840.

Губернатор
Амурской области
Н.А.КОЛЕСОВ
Утверждено
постановлением
губернатора
Амурской области
от 3 августа 2007 г. N 459

**ПОЛОЖЕНИЕ
О МИНИСТЕРСТВЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ**

АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Министерство социальной защиты населения Амурской области (далее - министерство) является исполнительным органом государственной власти Амурской области, проводящим государственную политику и осуществляющим отраслевое управление в сфере социальной защиты и социального обслуживания населения Амурской области.

1.2. Министерство является юридическим лицом, имеет самостоятельный баланс, счета, открываемые в соответствии с законодательством Российской Федерации, печать со своим наименованием с изображением Государственного герба Российской Федерации.

Министерство является правопреемником департамента социальной защиты населения администрации Амурской области.

1.3. Министерство руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, Уставом (основным Законом) Амурской области, законами Амурской области, постановлениями и распоряжениями губернатора Амурской области и Правительства Амурской области, нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, а также настоящим Положением.

1.4. Министерство взаимодействует с соответствующими федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, исполнительными органами государственной власти области, органами местного самоуправления в установленной сфере деятельности.

Министерство в порядке, предусмотренном законодательством, в пределах своей компетенции взаимодействует с предприятиями, учреждениями и иными организациями независимо от их организационно-правовой формы.

1.5. Финансирование деятельности министерства осуществляется за счет средств областного бюджета.

Министерство обеспечивается необходимым для его работы имуществом: помещениями, средствами связи, техническим оборудованием, транспортными и иными материально-техническими средствами.

Имущество, закрепленное за министерством, является государственной собственностью Амурской области и находится в оперативном управлении министерства.

1.6. Местонахождение (юридический адрес) министерства: 675000, Амурская область, г. Благовещенск, ул. им. Шимановского, д. 8.

2. ЗАДАЧИ МИНИСТЕРСТВА

2.1. Реализация государственной политики в сфере социальной защиты населения Амурской области, разработка и реализация государственных программ Амурской области.

2.2. Организация социальной поддержки и социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов, граждан, в том числе детей, признанных нуждающимися в социальном обслуживании, социальной поддержки ветеранов труда, лиц, проработавших в тылу в период Великой Отечественной войны 1941 - 1945 годов, семей, имеющих детей (в том числе многодетных семей, одиноких родителей), лиц, признанных жертвами политических репрессий, и других категорий граждан в соответствии с действующим законодательством.

2.3. Координация деятельности и методическое руководство государственными казенными учреждениями, государственными бюджетными учреждениями, государственными автономными учреждениями и унитарными предприятиями, подведомственными министерству, обеспечение взаимодействия с общественными организациями, объединениями и иными некоммерческими организациями в социальной сфере.

2.4. Организация системы социального обслуживания населения на территории Амурской области, содействие ее развитию.

2.5. Организация и координация разработки и внедрения в деятельность подведомственных учреждений единых информационных систем и технологий автоматизированной обработки информации о предоставлении мер социальной поддержки и социального обслуживания.

3. ПОЛНОМОЧИЯ МИНИСТЕРСТВА

3. В соответствии с возложенными задачами министерство осуществляет следующие полномочия:

3.1. В области решения комплексных вопросов социальной защиты населения:

1) организует в пределах своей компетенции реализацию федеральных законов и законов Амурской области о предоставлении гражданам мер социальной поддержки, пособий и компенсаций;

2) осуществляет контроль за правильным и единообразным применением законодательства Российской Федерации и Амурской области в сфере социальной защиты населения по вопросам, относящимся к компетенции министерства;

3) разрабатывает проекты нормативных правовых актов Амурской области в пределах своей компетенции;

4) готовит предложения по проектам федеральных законов, разработанных по предметам совместного ведения Российской Федерации и Амурской области, законов Амурской области, постановлений Правительства Амурской области и других нормативных правовых актов, разрабатываемых субъектами права нормотворческой инициативы по вопросам социальной защиты населения;

5) разрабатывает проекты государственных программ Амурской области по предоставлению социальных гарантий социально незащищенным категориям граждан, организует их выполнение и осуществляет функции заказчика услуг, выполняемых для реализации указанных программ;

6) ведет в установленном порядке областной регистр граждан, имеющих право на получение мер социальной поддержки;

7) осуществляет защиту государственной тайны и конфиденциальной информации в пределах своей компетенции, обеспечивает техническую защиту информации;

8) размещает в установленном порядке заказы на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных нужд и заключает государственные контракты на поставку товаров, оказание услуг, выполнение работ для государственных нужд в установленной сфере деятельности, в том числе для обеспечения нужд министерства;

9) организует и проводит в пределах своей компетенции мониторинг в сфере предоставления мер социальной поддержки социально незащищенным категориям граждан;

10) осуществляет сбор и обработку информации из источников сети общего пользования Интернет по основным направлениям и приоритетам государственной социальной политики;

11) организует сбор, анализ, обобщение информационно-аналитических материалов и формирование банка данных по социально незащищенным категориям граждан, а также получателям пособий и компенсаций;

12) осуществляет организацию разработки и внедрения современных информационных систем и технологий обработки информации в практическую деятельность министерства и подведомственных учреждений;

13) организует формирование баз данных персонализированного учета граждан, состоящих на учете в управлениях социальной защиты населения области;

14) обеспечивает доступ по сети общего пользования Интернет органам власти, предприятиям, организациям и различным слоям общественности к открытым информационным ресурсам министерства;

15) осуществляет организационно-методическое руководство деятельностью подведомственных министерству учреждений, в том числе по назначению и выплате социальных пособий, социальных выплат и компенсаций гражданам, имеющим право на их получение в соответствии с федеральным и областным законодательством, осуществляет контроль за правомочностью назначения и выплаты данных пособий и компенсаций, обеспечивает проведение мероприятий по развитию сети подведомственных учреждений и укреплению их материально-технической базы;

16) организует и осуществляет деятельность по патронажу в отношении совершеннолетних дееспособных граждан, которые по состоянию здоровья не могут самостоятельно осуществлять и защищать свои права и исполнять обязанности;

17) организует проведение научно-исследовательских работ в области социальной защиты населения;

18) рассматривает обращение граждан по вопросам социального обслуживания и социальной защиты, в необходимых случаях по результатам рассмотрения принимает соответствующие меры, ведет прием граждан по вопросам, отнесенным к компетенции министерства;

19) запрашивает и получает в установленном порядке от других исполнительных органов государственной власти Амурской области, юридических лиц независимо от их организационно-правовой формы материалы, необходимые для решения вопросов, входящих в компетенцию министерства;

20) обеспечивает выполнение мероприятий мобилизационной подготовки министерства, осуществляет контроль и координацию деятельности подведомственных учреждений по мобилизационной подготовке и мобилизации;

21) принимает в форме приказов министерства локальные нормативные и ненормативные акты в пределах своих полномочий;

22) осуществляет разработку программ по энергосбережению и повышению энергетической эффективности в подведомственных министерству учреждениях, предприятиях и контроль за их выполнением;

23) осуществляет профилактические, в том числе воспитательные, пропагандистские меры, направленные на предупреждение экстремистской деятельности;

24) выполняет требования к антитеррористической защищенности объектов (территорий), находящихся в ведении министерства.

3.2. В области пенсионного обеспечения:

1) определяет на основании решения совета по вопросам государственной службы размер пенсии за выслугу лет, предусмотренной законодательством Амурской области, принимает решение о выплате пенсии за выслугу лет, выплачивает пенсию за выслугу лет, осуществляет в установленном порядке перерасчет размера пенсии за выслугу лет;

2) устанавливает региональную социальную доплату к пенсии в установленном порядке и организует ее выплату;

3) определяет в установленном порядке денежные эквиваленты мер социальной поддержки;

4) осуществляет в установленном порядке обмен соответствующей информацией с органами Пенсионного фонда;

5) извещает органы Пенсионного фонда о произведенных изменениях (индексациях) размеров денежных выплат.

3.3. В области социальной поддержки семьи, женщин и детей, граждан пожилого возраста, ветеранов и инвалидов и иных категорий граждан:

1) организует работу управлений социальной защиты населения по выдаче гражданам удостоверений единого образца, дающих право на получение мер социальной поддержки в соответствии с федеральным и областным законодательством;

2) организует в пределах компетенции министерства, в том числе совместно с другими исполнительными органами государственной власти Амурской области, отдых и оздоровление детей, признанных нуждающимися в социальном обслуживании, и граждан пенсионного возраста в соответствии с действующим законодательством;

3) осуществляет, в том числе совместно с другими исполнительными органами государственной власти Амурской области, меры по профилактике безнадзорности несовершеннолетних;

4) организует работу по созданию условий для социальной адаптации и интеграции в общество граждан, нуждающихся в социальной поддержке, в том числе детей с ограниченными возможностями;

5) обеспечивает предоставление государственной социальной помощи многодетным и малоимущим семьям или малоимущим одиноко проживающим гражданам;

6) ежемесячно в установленном порядке формирует реестры (списки) получателей отдельных видов пособий и компенсаций и представляет их для выплаты в Федеральное медико-биологическое агентство и Федеральную службу по труду и занятости;

7) ведет учет граждан, пострадавших от радиационного воздействия, проживающих на территории Амурской области и получающих меры социальной поддержки в установленном порядке;

8) осуществляет обмен с уполномоченными федеральными органами исполнительной власти информацией о социальной защите инвалидов и об оказании им социальной поддержки;

9) выдает удостоверения соответствующего образца:

гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне;

гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие аварии в 1957 году на производственном объединении "Маяк" и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча;

работникам организаций различных организационно-правовых форм и форм собственности, гражданам, занимающимся предпринимательской деятельностью без образования юридического лица, неработающим гражданам (за исключением инвалидов) и гражданам, работающим в органах государственной власти, не относящихся к органам, уполномоченным на оформление и выдачу удостоверений, а также членам семьи, в том числе вдовам (вдовцам) умерших участников ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, указанных в настоящем абзаце;

пенсионерам, пенсионное обеспечение которых осуществляется Пенсионным фондом Российской Федерации, неработающим инвалидам, членам семьи, в том числе вдовам (вдовцам) умерших участников ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС из числа лиц, указанных в пунктах 3 и 4 части 1 статьи 13 Закона Российской Федерации от 15 мая 1991 г. N 1244-1 "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС".

3.4. В области социального обслуживания населения:

1) организует социальное обслуживание в области в пределах полномочий, установленных Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 442-ФЗ "Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации", в том числе осуществляет деятельность, направленную на признание граждан нуждающимися в социальном обслуживании, а также на составление индивидуальной программы;

2) осуществляет оформление и выдачу путевок в подведомственные министерству стационарные учреждения социального обслуживания Амурской области;

3) организует работу по оказанию социальной поддержки и материальной помощи, предоставлению социальных услуг гражданам, признанным нуждающимися в социальном обслуживании;

4) разрабатывает в установленном порядке проекты государственных стандартов социального обслуживания, а также обеспечивает их введение в действие;

5) осуществляет региональный государственный контроль (надзор) в сфере социального обслуживания на территории Амурской области;

6) в пределах своей компетенции принимает меры по оказанию протезно-ортопедической помощи гражданам, не являющимся инвалидами, но по медицинским показаниям нуждающимся в ней;

7) осуществляет организационно-методическое обеспечение подведомственных учреждений по вопросам оказания социально-медицинских, психолого-педагогических и иных социальных услуг отдельным категориям граждан;

8) осуществляет координацию деятельности поставщиков социальных услуг, общественных организаций и иных организаций, осуществляющих деятельность в сфере социального обслуживания, в области;

9) осуществляет формирование и ведение реестра поставщиков социальных услуг и регистра получателей социальных услуг;

10) осуществляет разработку и реализацию государственных программ области в сфере социального обслуживания;

11) обеспечивает бесплатный доступ к информации о поставщиках социальных услуг, предоставляемых ими социальных услугах, видах социальных услуг, сроках, порядке и об условиях их предоставления, о тарифах на эти услуги, в том числе через средства массовой информации, включая размещение информации на официальных сайтах в сети Интернет;

12) организует профессиональное обучение, профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование работников поставщиков социальных услуг;

13) осуществляет ведение учета и отчетности в сфере социального обслуживания в области;

14) осуществляет организацию поддержки социально ориентированных некоммерческих организаций, благотворителей и добровольцев, осуществляющих деятельность в сфере социального обслуживания в области в соответствии с федеральными законами и законами области;

15) осуществляет разработку и реализацию мероприятий по формированию и развитию рынка социальных услуг, в том числе по развитию негосударственных организаций социального обслуживания;

16) осуществляет разработку и апробацию методик и технологий в сфере социального обслуживания;

17) утверждает номенклатуру организаций социального обслуживания в области;

18) осуществляет разработку и утверждение порядка расходования средств, образовавшихся в результате взимания платы за предоставление социальных услуг, организациями социального обслуживания области;

19) создает условия для организации проведения независимой оценки качества оказания услуг организациями социального обслуживания;

20) способствует развитию и оптимизации сети подведомственных учреждений.

3.5. В области финансово-экономической и хозяйственной деятельности:

1) осуществляет функции главного распорядителя и получателя средств областного бюджета в соответствии с Бюджетным кодексом РФ и законом Амурской области об областном бюджете на текущий год в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на содержание министерства и реализацию возложенных на министерство полномочий;

2) ежегодно составляет, утверждает и ведет бюджетную роспись расходов областного бюджета по отрасли "Социальная политика", распределяет бюджетные ассигнования и лимиты бюджетных обязательств по подведомственным получателям бюджетных средств, исполняет соответствующую часть областного бюджета;

3) вносит предложения по формированию и изменению лимитов бюджетных обязательств, сводной бюджетной росписи;

4) анализирует исполнение расходов областного бюджета по отрасли "Социальная политика";

5) осуществляет планирование соответствующих расходов областного бюджета, составляет обоснования бюджетных ассигнований;

6) рассматривает балансы и отчеты о финансово-хозяйственной деятельности подведомственных министерству учреждений;

7) организует и проводит в подведомственных министерству учреждениях контрольно-ревизионную работу;

8) осуществляет полномочия по администрированию поступлений в областной бюджет по закрепленным за министерством источникам доходов;

9) составляет финансовую и статистическую отчетность.

3.6. В области формирования кадрового состава обеспечивает исполнение законодательства Российской Федерации и Амурской области о государственной гражданской службе, организует обучение, подготовку, переподготовку и повышение квалификации лиц, замещающих должности государственной гражданской службы Амурской области, а также руководителей и специалистов подведомственных учреждений.

3.7. Осуществляет иные полномочия, предусмотренные законодательством Российской Федерации и Амурской области.

4. ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

4.1. Министерство возглавляет министр, который назначается на государственную должность области и освобождается от должности губернатором области. Финансирование расходов на выплату денежного вознаграждения и дополнительных выплат министру осуществляется за счет ассигнований, предусмотренных в областном бюджете на содержание аппарата министерства.

Заместители министра назначаются на должность и освобождаются от должности губернатором области.

В отсутствие министра его обязанности исполняет заместитель министра в соответствии с распоряжением губернатора области.

4.2. Министр:

1) осуществляет общее руководство деятельностью министерства на основе единоначалия и несет персональную ответственность за выполнение возложенных на министерство задач и функций;

2) открывает и закрывает счета в соответствии с законодательством Российской Федерации;

3) представляет министерство в отношениях с другими органами государственной власти Российской Федерации и Амурской области, органами местного самоуправления, государственными и негосударственными организациями, учреждениями, предприятиями;

4) подписывает локальные нормативные и ненормативные акты, в том числе об утверждении уставов подведомственных учреждений, положений о структурных подразделениях аппарата министерства, должностных регламентов государственных гражданских служащих аппарата министерства, должностных инструкций работников аппарата министерства и руководителей подведомственных учреждений;

5) осуществляет полномочия представителя нанимателя (работодателя) в отношении государственных гражданских служащих (работников) министерства в соответствии с федеральным законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами Амурской области, заключает, изменяет и прекращает трудовые договоры с руководителями подведомственных учреждений, распределяет обязанности между заместителями министра;

6) утверждает структуру, штатное расписание министерства в пределах установленных Правительством области численности и фонда оплаты труда, бюджетную смету министерства в соответствии с законом об областном бюджете на соответствующий финансовый год;

7) утверждает бюджетные сметы подведомственных казенных учреждений, согласовывает структуру, штатные расписания и утверждает государственные задания подведомственным бюджетным и автономным учреждениям;

8) осуществляет иные полномочия, предусмотренные законодательством.

4.3. Совещательным органом министерства, осуществляющим разработку важнейших решений по реализации функций государственного управления в области социальной защиты населения, является коллегия министерства.

Коллегия действует на основании положения, утверждаемого приказом министерства.

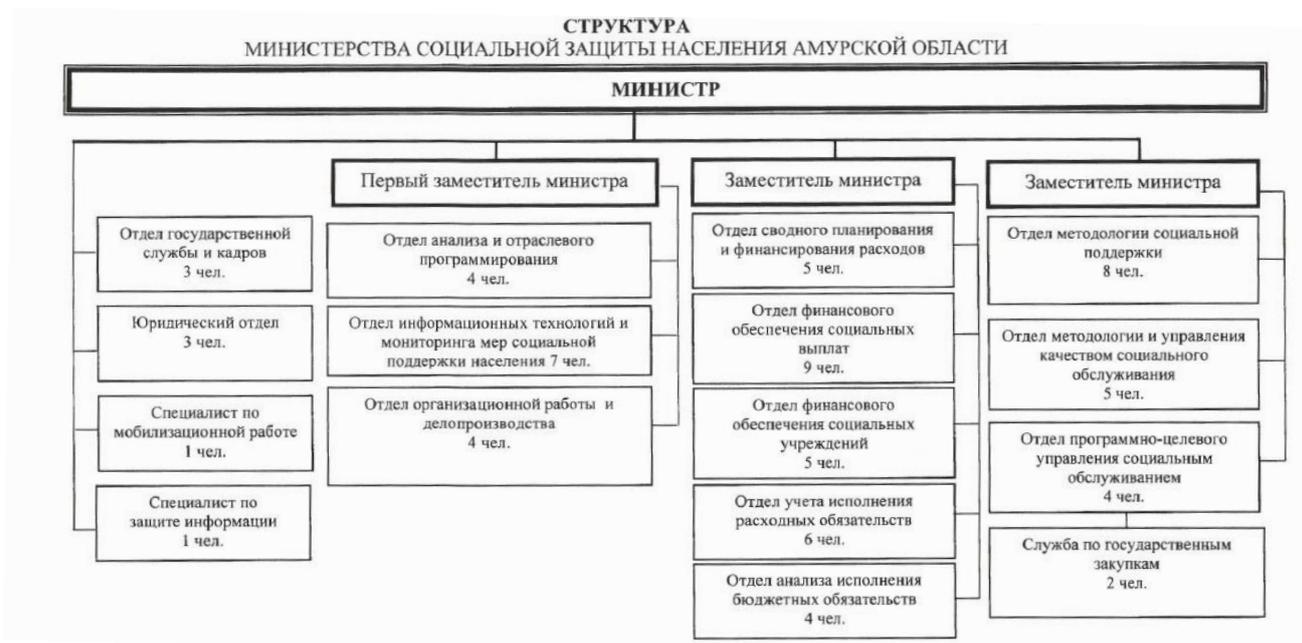
Состав и численность коллегии утверждаются приказом министерства.

Председателем коллегии является министр.

Решение коллегии оформляется протоколом и реализуется приказами министерства

ПРИЛОЖЕНИЕ Г.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА МИНИСТЕРСТВА СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ В 2008 ГОДУ



ПРИЛОЖЕНИЕ Д.

ГРАФИК ПРОВЕДЕНИЯ ТЕМАТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ, СЕМИНАРОВ, КОЛЛЕГИЙ

	отдел организации мер социальной поддержки	отдел организации социального обслуживания	отдел опеки и попечительства несовершеннолетних
2018 год	<p>1) Обучающий семинар для специалистов управлений социальной защиты населения области по вопросам предоставления компенсации на уплату взноса на капитальный ремонт общего имущества в мкд;</p> <p>2) Обучающий семинар для специалистов управлений социальной защиты населения области по вопросам предоставления ежемесячной социальной выплаты на оплату жилого помещения и коммунальных услуг</p>	Нет	нет
2019 год	<p>Обучающий семинар для специалистов управлений социальной защиты населения области по вопросам предоставления мер социальной поддержки многодетным семьям;</p> <p>Обучающий семинар для специалистов управлений социальной защиты населения области по вопросам перехода на предоставление региональной социальной доплаты к пенсии</p>	нет	Обучающий семинар для специалистов органов опеки и попечительства органов местного самоуправления муниципальных районов и городских округов Амурской области, наделенных государственными полномочиями по организации и осуществлению деятельности по опеке и попечительству в отношении несовершеннолетних лиц
2020 год	Обучающий семинар для специалистов управлений социальной защиты населения области по вопросам предоставления ежемесячной социальной выплаты на оплату жилого помещения и коммунальных услуг	<p>1) Обучающий семинар для медицинских работников стационарных учреждений социального обслуживания по вопросам обращения с медицинскими отходам;</p> <p>2) Обучающий семинар со специалистами ФКУ «ГБ МСЭ по Амурской области» Минтруда России по вопросам качества оформления направлений на медико-социальную экспертизу граждан, своевременному предоставлению сведений о реализации реабилитационных</p>	Областной семинар-совещание для специалистов территориальных органов опеки и попечительства, органов социальной защиты населения, осуществляющих организацию подготовки и сопровождения замещающих семей

		мероприятий, предусмотренных индивидуальными программами реабилитации или абилитации инвалидов (детей-инвалидов)	
--	--	---	--