СОДЕРЖАНИЕ

|  |  |
| --- | --- |
|  | Стр. |
|  |  |
| Введение…………………………………………………………………………. |  |
| Глава 1. Теоретическая часть…………………………………………….. |  |
| 1.Региональные аспекты социально-экономического развития:  состояние и основные проблемы………………………………. |  |
| 2.Особенности и тенденции формирования кадров госслужбы  управления в условиях перехода к рынку……………………………… |  |
|  |  |
|  |  |
| Глава П. Аналитическая часть…………………………………….……… |  |
| 1. Состояние социально-экономического развития г. Учалы и  Учалинского района………………………………………………… |  |
| 1.1.Анализ структуры и численности работников аппарата  администрации г. Учалы и Учалинского района…….……… |  |
| 1.2.Руководителей и специалистов хозяйств Учалинского района… |  |
| 1.3.Руководящих работников промпредприятия  (градообразующих) |  |
| 1.Современное состояние управленческих кадров г. Учалы и  Учалинского района………………………………………………… |  |
|  |  |
| Глава Ш. Проектная часть…………………………………………………. |  |
| 1.Прогноз социально-экономического развития города и района…. |  |
| 2.Проект программы развития кадрового потенциала г. Учалы и  Учалинского района – «Кадры-2000»…………………………….. |  |
|  |  |
| Заключение…………………………………………………………… |  |
| Список использованной литературы………………………………… |  |
|  |  |

 Введение

 В условиях осуществления радикальных экономических реформ, изменяющих общественное устройство кадровый корпус должен соответствовать современным требованиям, намечать и эффективно решать как текущие, так и перспективные задачи.

 К тому же кризисные явления, постоянные социальные конфликты, сопровождающие становление рыночной экономики, деформируют управленческий персонал и тем самым ещё более обостряют ситуацию. По мере углубления реформ несоответствие между качественно новыми задачами, решаемыми органами государственного и местного управления и состоянием их кадрового корпуса превращается в один из существенных факторов, тормозящих преобразования.

 Сегодня профессиональная несостоятельность управленческих кадров, неспособность или нежелание психологически перестраиваться, овладевать новыми методами работы, переходить от спокойной жизни в режим постоянной деловой активности есть проблема общегосударственная.

 Любая государственная или частная организация, фирма, компания все надежды на своё успешное развитие связывает, прежде всего, с высококвалифицированными специалистами. У каждого заинтересованного руководителя постоянно «болит голова» о том, как правильно подбирать персонал, какие требования следует к нему предъявлять, что необходимо для повышения профессиональных и деловых качеств сотрудников, как создавать благоприятные условия для наиболее эффективного использования имеющегося кадрового потенциала. В сфере управления персоналом вскрывается огромное количество проблем.

 Бурные изменения, происшедшие за последние годы в стране, и соответственно в сфере использования кадрово-трудовых ресурсов, неоспоримо свидетельствуют о том, что время централизованной директивной кадровой политики прошло. Теперь кадровая функция в руках этих руководителей практически во всей её полноте становится реальным инструментом достижения ими позитивных результатов в решающих областях административно-управленческой, производственной, научной, предпринимательской, хозяйственной деятельности, в сфере культуры и услуг, управления и кадровой политики.

 Основные направления кадровой политики в республике нашли отражение в Указе Президента Республики Башкортостан «О государственной кадровой политике в Республике Башкортостан» (4,1).

 Для последовательного проведения в жизнь единой кадровой политики в республике созданы правовые и организационные предпосылки. При Президентском Совете Республики Башкортостан создана и функционирует специальная комиссия по кадровым вопросам.

 -4-

В городских и районных администрациях введены в штатное расписание должности заместителей глав администраций по кадрам, созданы управления по работе с кадрами.

 Указом Президента Республики Башкортостан от 22 апреля 1996 года «О совершенствовании работы с кадрами в органах государственной власти Республики Башкортостан» утвержден единый перечень должностей, замещающих на основании указов, распоряжений Президента Республики Башкортостан, по представлению Президента Республики Башкортостан, по согласованию с Президентом Республики Башкортостан и по согласованию с Администрацией Президента Республики Башкортостан (5).

 В соответствии с данным указом Президента РБ главой горрайадминистрации утвержден единый Перечень должностей руководящих кадров, замещаемых на основании распоряжения главы горрайадминистрации, по согласованию или с учетом рекомендации главы администрации города и района, который включает в себя около 500 должностей.

 Вопросы кадровой политики и управления персоналом раскрыть в трудах В.Р.Ванина, Т.В.Грачева, Г.В.Атаманчук и других известных авторов (7, 9, 12).

 В отечественной литературе практически нет работ, посвященных проблемам кадровой политики и работы с кадрами на уровне административно –территориальных единиц в свете социально-экономического развития регионов.

 В нашей работе основной целью является изучение кадрового потенциала г. Учалы и Учалинского района в свете его социально-экономического развития и разработка программы его развития на ближайшую перспективу.

 Для реализации данной цели мы поставили ряд задач:

 1.Дать оценку социально-экономическому развитию города и района за

1994-98 годы.

 2.Изучить кадровый потенциал (руководящих работников) города и района.

 3.Изучить социально-экономическое развитие отдельных предприятий

в свете руководящих кадрового потенциала.

 4. Внести предложения по оптимизации социально-экономического развития региона.

 5.Разработать программу развития кадрового потенциала города и

района.

 Научная значимость данной работы заключается в том, что впервые была проведена работа по оценке кадрового потенциала в свете социально-экономического развития города и района.

 Практическая значимость данной работы заключается в том, что в связи с увеличением самостоятельности регионов, администраций, районов, городов, местного самоуправления повышается возможность прогнозирования,

 -5-

планирования, управления социально-экономическими процессами и кадровым потенциалом на местах.

 Появляется новая стратегическая функция для кадровых служб. Предлагаем новый подход к управлению социально-экономическими процессами, основанный на тесной связи кадрового развития с потребностями социально-экономического развития региона.

 В процессе исследования были использованы следующие материалы:

- статистические данные о качественном составе работников аппарата

 администрации города и района;

- список резерва кадров руководящих работников управлений, отделов

 администрации;

- отчет о численности, составе и движении руководителей хозяйств района;

- список руководящих работников ОАО «Учалинский ГОК» и ОАО

 «Кровля»;

- перечень государственных должностей госслужбы РБ в администрации;

- перечень должностей, замещаемых на основании распоряжений главы

 администрации, по согласованию или с учетом рекомендации главы

 администрации;

- основные социально-экономические показатели города и района,

 составленные отделом экономики администрации;

- отчет о работе администрации города и района за 1998 год;

- статистические данные по животноводству и растениеводству Учалинского

 района за 1994-1998 годы.

 -6-

 Глава 1. Теоретическая часть.

1. Региональные аспекты социально-экономического развития –

состояние и основные проблемы.

 Россия находится на стыке западного и восточного типов цивилизации,

что во многом предопределяет характер формирующейся в ней рыночной

экономики.

 В экономическом плане российское общество сформировалось как

восточное и сохранило, несмотря на смену политических режимов, следующие

его черты: огромную роль государства как регулятора экономики;

неразвитость частной собственности, прежде всего на землю; отсутствие

автономного от государства гражданского общества; неразрывную связь власти

и собственности; слабость личной инициативы при довольно сильных

коллективистских настроениях.

 Переход к рыночным отношениям осуществляется крайне неравномерно

в различных отраслях российской экономики. В денежно-кредитной сфере

происходит быстрое приближение к уровню стран со зрелой рыночной

экономикой, тогда как в сельском хозяйстве сохранились формы организации

производства, унаследованные от административно-командной системы.

 Неравномерным является также переход к рыночной экономике в

отдельных регионах России /29, с.27-29/

Успех проводимых в регионах крупномасштабных экономических и

социально-политических преобразований во многом зависит от того, насколько осуществляемый курс реформ воспринимается и реализуется регионами, какую региональную политику проводит Центр. Но сегодня не решены проблемы, которые формируют основной каркас российского федерализма.

Отсутствие отвечающей современным реалиям пост советского периода

развития модели федеративной структуры российского государства, нового

механизма управления обществом с широкими полномочиями регионов –

большими правами и ответственностью – не позволило осуществить в короткие

сроки радикальную экономическую реформу. Реформа была начата сверху и на

начальном этапе преимущественно ограничивалась макроуровнем.

 Попытки провести экономические реформы по единой для всей страны

классической монетаристкой модели методами «шоковой терапии» без учета

особенностей и интересов национально-территориальных образований,

специфики микроуровня экономики, без создания подлинно федеративного

правового демократического государства не увенчались успехом.

 Республика Башкортостан вступила на путь рыночных реформ в достаточно сложных стартовых условиях. В этом плане следует указать на следующие особенности:

 -7-

- чрезмерная монополизация экономики. Ведущие отрасли промышленности полностью находились в ведении союзного Центра. На долю предприятий республиканского подчинения приходилось около 3-4% производимой продукции;

- крайне деформированная отраслевая структура народного хозяйства.

На единицу предметов потребления в стоимостном выражении здесь

производилось и до сих пор производится три единицы средств производства.

Доля продукции группы А составляла в 1990 году - –9,4%. В отраслях,

производящих сырьевую и промежуточную продукции, сосредоточено свыше

65% всех основных фондов, в то время как на легкую и пищевую промышленность в сумме приходится всего 5%;

- резкое отставание отраслей социальной сферы.

 Все это наложило большой отпечаток на ход реформы в республике и

не могло не сказаться на её результатах.

 Становление рыночных отношений в РБ происходит под влиянием

двух глобальных факторов: с одной стороны, Башкортостан входит в состав

Российской Федерации, его экономика органически вплетена в единое

экономическое пространство России. Поэтому ход реформ в республике во

многом зависит от того, как эти процессы проходят в целом по России. И

мы не могли в полной мере избежать тех негативных явлений в экономике,

которые происходят в России. Спад производства, инфляция, неплатежи,

снижение жизненного уровня населения коснулись и нас.

 С другой стороны, Республика Башкортостан стремится развиваться

самостоятельно, преодолеть своё отставание, осуществлять в соответствии с

провозглашенным суверенитетом такую социально-экономическую политику,

которая бы отвечала её прогрессу, интересам её народа.

 Для реализации такой политики в республике имеются необходимые

предпосылки:

- наличие республиканской собственности на природно-сырьевные

ресурсы, производственный и научно-технический потенциал;

- наличие высокоразвитых базовых отраслей промышленности - топливно- энергетической, химической, нефтеперерабатывающей, металлургической, составляющей основу её экономической самостоятельности;

- наличие развитого аграрного сектора, позволяющего обеспечить перерабатывающую промышленность сырьём, население – продуктами

питания.

 Экономическая реформа в Республике Башкортостан с самого начала

осуществлялась при активном воздействии государства /18, с. 15-17/.

 Разработана «Стратегия социально-экономического развития РБ на

среднесрочную (до 2000 года) и долгосрочную (до 2005 года) перспективу».

 Основные принципы и приоритеты новой стратегии социально-

экономических преобразований следующие:

 -8-

1. Отказаться от ошибочных элементов первоначально принятого курса

реформы, односторонне ориентирующего на саморегулирующий механизм

рынка и в конечном счете к развалу многих отраслей народного хозяйства.

Восстановить государственное регулирование экономики в его естественных

и общепринятых в мировой практике границах и функциях в условиях

перехода к рыночной системе;

1. провести государственную экспертизу итогов и результатов первого

(ваучерного) этапа приватизации, особенно в базовых отраслях

промышленности республики, разработать долгосрочную программу

приватизации государственной собственности;

1. обеспечить организационно-правовые и экономические меры

повышения инвестиционной активности, как определяющего инструмента

выхода из экономического кризиса и рычага экономического роста,

совершенствования структуры производства;

1. обеспечить переход от всеобъемлющего бюджетного финансирования

сельского хозяйства к льготной налоговой, кредитной, ценовой политике и

разумной бюджетной поддержке хозяйств;

1. новый этап преобразований должен отличаться совершенно новым

подходом к оценке результатов реформ, где наряду с количественными

параметрами должны выступать качественные показатели экономики: производительность труда, себестоимость продукции, прибыль, рентабельность.

 Каково же состояние социально-экономического развития РБ по

материалам Госкомстата РБ в 1998 году? Итоги социально-экономического

развития республики в 1998 году свидетельствуют о том, что в сфере

материального производства не удалось сохранить позиций, достигнутых

в 1997 году. Произошло снижение выпуска промышленной продукции,

инвестиционной активности.

По объему промышленного производства Республика Башкортостан

устойчиво входит в первую десятку среди регионов РФ и занимает третье

место в Уральском экономическом районе. Индекс физического объема

производства составил 96,5%. Республиканский индекс превысил показатели

большинства областей Уральского района, а также по РФ в целом.

 Однако возникший в августе финансовый кризис обострил обстановку

в социальной сфере. Резко увеличились показатели реально располагаемых

денежных доходов, реальной заработной платы. Размер реальной

начисленной средней оплаты труда, рассчитанный с учетом индекса

потребительских цен, составил 92,7%.

 Вследствие засухи на преобладающей части территории республики

объемы сельскохозяйственной продукции в 1998 году оказались значительно

ниже уровня 1997 года.

Произведено сельхозпродукции на 11,4 млрд. рублей (73,4% в

сопоставимой оценке к 1997 году) /23, с.2-3/

 -9-

 Политика государственного регулирования рыночных преобразований

обеспечила некоторое смягчение кризисных процессов в Республике

Башкортостан. Снижение общеэкономических показателей развития

республики было несколько более медленным, чем по Российской Федерации.

 Главная специфика реформы сегодня – это то, что она с общероссийского

уровня, когда общие её контуры очерчены, переходит на уровень регионов и

более полно реализуется с учетом их специфики, особенностей и

возможностей /18. С. 18-20/.

 Главный итог реформ за последние годы состоит в создании основ рыночной экономики. Проводимая политика государственного регулирования рыночных преобразований обеспечила смягчение у нас кризисных явлений по сравнению с другими регионами Российской Федерации.

Уровень падения промышленного производства в республике был несколько меньше, чем в других областях Урала и в целом по России.

 Сдержанная политика реформирования аграрного сектора, финансовая поддержка товаропроизводителей позволили избежать краха сельскохозяйственного производства, смягчить развивающиеся здесь негативные процессы.

 Следует назвать и некоторые другие положительные тенденции:

* создание и укрепление законодательной основы экономической

самостоятельности Башкортостана;

* расширение возможной для стабилизации производства и финансового оздоровления экономики;
* последовательное развитие внешнеэкономических связей и внешнеэкономической деятельности.

Однако в экономике ещё имеются острые и болезненные для нас

нерешенные проблемы.

 Во-первых, нам ещё не удалось сформировать полноценный механизм рынка. В результате созидательная энергия реформ остается нереализованной. Не создан рынок недвижимости, в зачаточном состоянии находится рынок труда и рынок ценных бумаг.

 Во-вторых, усилилась сырьевая направленность промышленного производства республики, доля материалов и энергоносителей в экспорте продукции возросла до 60%. В результате мы остаемся сырьевым регионом России.

 В-третьих, тревогу вызывает состояние наукоёмких отраслей промышленности. Это прежде всего нефтепереработка, нефтехимия, машиностроение и в особенности – приборостроение. Износ оборудования в этих отраслях в большинстве случаев доходит до критической точки.

 В- четвертых, по-прежнему «узким» местом остается развитие агропромышленного комплекса, Сложившееся здесь отставание отраслей переработки продукции ведёт к расточительному использованию земельных и

 -10-

других сельскохозяйственных ресурсов, не оправданным потерям, сдеживает удовлетворение потребностей населения в высококачественных продуктах питания.

 В-пятых, несмотря на увеличение доли услуг в валовом внутреннем продукте республики прежде всего за счет снижения производства товаров, усиливается имевшееся и ранее отставание сферы услуг, которая в нынешних условиях практически разрушается.

 В-шестых, в частном секторе экономики доминируют авантюрно-спекулятивные тенденции, позволяющие развитие рационально-продуктивного предпринимательства. Растут масштабы теневой экономики.

 Теперь перед нами – качественно новая проблема: реализовать заложенный в реформах потенциал для возрождения и роста.

 Главная стратегическая цель – это создание в Башкортостане современной конкурентоспособной экономики, занимающей одно из ведущих мест в едином экономическом пространстве России.

 Исходя из этой главной стратегической цели, следует выделить три тесно связанных, но относительно самостоятельных направления наших действий:

* создание современной структуры конкурентоспособной экономики;
* достижение социально ориентированного экономического роста, высокого уровня жизни, занятости и конечных доходов;
* эффективное и бережливое использование природных, материальных, трудовых, энергетических и других, особенно невоспроизводимых ресурсов. /21. С.25-27/.

 2. Особенности и тенденции формирования кадров управления в

 условиях перехода к рынку.

Переход к устойчивому развитию российского общества требует

глубокого и серьезного изучения всех аспектов деятельности государственного

служащего, ученого, инженера, предпринимателя, рядового специалиста и

прежде всего интеллектуальных, профессионально-деятельностных,

нравственных, психологических и других качеств.

 Профессиональное и творческое развитие людских ресурсов,

эффективная реализация их потенциала представляет собой ту основу, на

которой только и может быть обеспечена стабильность и достигнуто

устойчивое социально-экономическое развитие страны.

 Особенности и тенденции формирования кадрового потенциала

раскрыты в трудах А.И.Турчинова, З.Р.Бессоновой, В.И. Матирко, В.И.

Шкатуллы, В.Р.Веснина. /24.8.17.28.9/.

 При изучении этой проблемы следует прежде всего уяснить содержание

широко используемых терминов «кадры», «персонал», «кадровый потенциал».

 -11-

 Термин «кадры», особенно с определением «руководящие», получил

наибольшее распространение в бывших социалистических странах.

 Кадры – это основной (штатный, постоянный), как правило

квалифицированный состав работников (рабочих, служащих) предприятия,

учреждения, общественной организации.

 Персонал – это весь личный состав работающих: постоянные и

временные специалисты и обслуживающие их деятельность рабочие и

служащие.

 Отказ от термина «кадры», связанный лишь со стремлением значительно

сузить объект государственной кадровой политики, ограничить его только

управленческими кадрами (а иногда только руководящими), не совсем корректен по существу. Государство не может ограничиться управлением только этими кадрами. Оно регулирует весь спектр кадровых процессов и призвано создать условия для формирования, обогащения и рационального использования всех кадров, всех людских ресурсов общества.

 Неоправданно отождествление терминов «кадры» и «кадровый

потенциал», что довольно часто встречается в отечественной литературе.

Термином «кадровый потенциал» характеризуют скрытые, пока ещё не

использованные возможности и способности, своего рода скрытые резервы.

 Так же выделяют стратегический кадровый потенциал, когда речь идет

о подготовке кадров определенной специализации и квалификации, которые будут готовы для эффективного использования на разных уровнях управления через 10-15 лет, с учетом решения новых задач и функций. К тому же развитие кадрового потенциала предполагает не столько воспроизводство имеющихся кадров и их качеств, сколько формирование нового поколения госслужащих, прирост у них новых профессиональных качеств, обогащение кадрового корпуса государства. /10. С.11-13/.

 До недавнего времени в масштабах государства проблема решалась

с позиций необходимости подготовить как можно больше специалистов.

 Для практики кадровой работы, управления персоналом организации

профессиональное развитие персонала не должно быть самоцелью, оно

должно быть в жесткой увязке с содержанием и уровнем труда, требуемого для конкретной должности, группы должностей, организации в целом. /27. С. 99/.

Вопросы кадровой политики, формирования и использования кадрового

потенциала федеральных органов исполнительной власти, широко освещены

в работе В.И.Матирко «Проблемы кадровой политики в государственном

аппарате». /17./

 Коренные преобразования в политической жизни России и социально-

экономических отношениях переходного периода принципиально изменили

представление о путях формирования и совершенствования государственного

аппарата.

 -12-

 Эффективность функционирования федеральной госслужбы

непосредственно зависит от того, кто (какие люди), с каким набором

профессиональных и личностных качеств служат в аппарате государственной

власти. Перед российским обществом стоит задача формирования

госслужащего нового типа, способного обеспечивать движение к качественно

изменившимся социальным отношениям. Для рационального решения данной

проблемы следует определить основные принципы и методы отбора

кандидатов на должности исполнительной власти госслужбы РФ.

 В период перехода к рыночным отношениям и демократии политической

системы общества перед госслужащими встают качественно новые, более

сложные и разнообразные задачи. Это влечет за собой изменения требований

к кандидатам на замещение должностей в аппарате министерств и иных

федеральных органов исполнительной власти.

 До принятия Федерального закона «Об основах государственной службы

Российской Федерации» требования при подборе кандидатов на должности в

государственный аппарат разрабатывали самостоятельно сами министерства

и ведомства. Единых требований не было, методические рекомендации по их

научно обоснованной разработке отсутствовали.

 На основе анализа кадровой работы 20 министерств и ведомств были

выявлены основные подходы к установлению требований к кандидатам на

должности в государственный аппарат.

 Первый подход предполагал следующие основные требования:

образование, стаж работы в отрасли, стаж работы по направлению

деятельности.

 При втором подходе требования к кандидатам предусматривали наличие

высшего образования по специальности в соответствии с деятельностью, стаж

работы в отрасли (минимум 3 года), опыт по планируемой работе в аппарате.

 Третий подход, помимо уровня образования и стажа работы, предполагал

требования к личностным качествам претендента и опыту организаторской

работы. При этом личностные качества определялись путем применения

методов психологической диагностики с использованием ПЭВМ.

/17. с.134-135/.

 На сегодняшний день требования к госслужащим определены

Федеральным законом «Об основах государственной службы Российской

Федерации», Законом, «О государственной службе в Республике Башкортостан» /2.3./.

 Квалифицированными требованиями к служащим, занимающим

государственные должности госслужбы, являются:

 1) уровень профессионального образования с учетом группы и

специализации государственных должностей госслужбы;

 2) стаж и опыт работы по специальности;

 -13-

 3) уровень знаний Конституции Российской Федерации, федеральных

законов, конституций, уставов и законов субъектов РФ применительно к

исполнению соответствующих должностных обязанностей.

 Несмотря на то, что требования к госслужащим по группам должностей

в общем плане установлены, целесообразно разработать профессионально-

квалификационные требования по каждой должности и определить

совокупность личностных качеств кандидатов, необходимых для выполнения

конкретных обязанностей.

 Рассматривая основные направления формирования и использования

кадрового потенциала, следует иметь в виду, что основной целью здесь

является предупреждение вакансий и сохранение кадрового персонала для

непрерывной и устойчивой работы конкретного органа государственной

власти.

 Основные факторы, которые следует учитывать при анализе,

формировании и использовании кадрового потенциала:

- возрастная структура кадров государственного органа;

- квалификационная структура кадров;

- определение источников пополнения кадрового потенциала;

- основные требования к формированию и подготовке резерва;

- выявление тенденций развития в сфере руководящих кадров;

- установление четких требований по каждой должности, тщательные

 и многоэтапные процедуры отбора кандидатов;

- принципиальные схемы замещения должностей;

- планирование карьерного продвижения;

- планирование развития кадрового потенциала. /17. С. 137-138/.

 В процессе формирования кадрового потенциала важное место занимают

вопросы прогнозирования вакансий и планирования замещения

государственных должностей.

 Е.В.Охотский и В.М.Анисимов рекомендуют производить расчет

дополнительной потребности в специалистах как с разбивкой по времени, так

и по группам специальностей. /15. С.57-64/.

 Дополнительная потребность в специалистах (ДП) определяется как

сумма следующих слагаемых:

дополнительная потребность в специалистах на прирост общей

численности (ДПч) в планируемом году;

дополнительная потребность в специалистах на возмещение

естественного выбытия специалистов (ДПв);

дополнительная потребность в специалистах на частичное обновление

работников (ДПо), занимающих должности, требующие специальной

подготовки.

Дополнительная потребность (ДП) в работниках определяется по

формуле:

 ДП = ДПи + ДПв + ДПо .

 -14-

Осуществляя планирование в целях обеспечения долговременной

продуктивной работы с кадрами, необходимо учитывать следующие факторы:

а) необходимость замещения персонала по годам (например, на

предстоящие 3,5 или 7 лет) в связи со следующими причинами выбытия

сотрудников: уход на пенсию, естественная текучесть кадров (увольнение по

собственному желанию), переход на инвалидность;

б) потребность в снижении численности работников (сокращение

персонала вследствие рационализации, структурной перестройки учреждений,

ввиду уменьшения объемов задач и т.п.);

*в*) возможность расширения численности персонала в связи с появлением новых задач, дополнительных функций, возлагаемых на учреждение.

Для расчета потребности в персонале используются различные

коэффициенты. Наиболее типичным является коэффициент текучести кадров

(Кт). Он рассчитывается по

 Ку

следующей формуле: Кт = -------- ,

 Кср

 где Ку – общее число увольнений в плановый период;

 Су х 100

Кср – среднее число увольнений в плановый период; или Кт = ------------- ,

 Сч

где Су – среднегодовое число уволенных;

 Сч – среднегодовая численность работников.

Дополнительная потребность в работниках определяется как произведение

численности работников на конец предыдущего года и коэффициента прироста

их численности за текущий год (Кпчр) по формуле: Дпо = Чр х Кпчр

 Соответственно коэффициент прироста численности работников (Кпчр)

вычисляется как отношение прироста численности работников (Пчр) к общей

численности специалистов

 Пчр

на конец предыдущего года (Чр) Кпчр = --------

 Пр

 Одним из направлений в области работы с персоналом является

планирование карьеры госслужащих. Основой планирования карьеры

госслужащих является детализированный анализ квалификационно-

должностной структуры федерального органа исполнительной власти. Этот

анализ основан на конкретном учете государственных должностей, в том

числе тех, которые окажутся вакантными в обозримые сроки, и составлении

списка кандидатов на замещение каждой из них.

 Исходным фактором в планировании карьеры отдельных госслужащих

является пятилетнее и текущее планирование потребности центрального

аппарата федерального органа исполнительной власти в кадрах.

 -15-

Планирование индивидуальной карьеры осуществляется для конкретного работника, зачисленного в резерв, с учетом требований к конкретной должности, его профессиональных и личных качеств.

 Программы замещения должности для конкретных служащих должны

обязательно включать следующие мероприятия:

 1) примерное определение должностей, которые может занять

госслужащий, последовательность их замещения в структуре центрального

аппарата федерального органа исполнительной власти;

 2) определение потребности в переподготовке и повышении

квалификации госслужащих в составе кадрового резерва с целью подготовки

для замещения определенных должностей;

 3) ежегодную оценку результатов индивидуального труда госслужащих,

а также регулярную оценку их индивидуальных качеств и возможностей;

 4) собеседование с работниками по поводу перспектив их продвижения,

выявления их склонностей, консультирование служащих их начальниками

по вопросам подготовки к замещению будущей должности.

 В своей работе «Кадры управления в корпорации США» А.Н.Исаенков

приводит принципиальные схемы замещения должностей за счет внешних и

внутренних источников.

 Автор также видит схему замещения должностей за счет внешних

источников:

 -в нижнем звене управления и штабных должностей;

 -молодыми специалистами;

 -во всех звеньях управления – руководителями и специалистами,

подбираемыми вне корпорации.

 Основой практической работы по комплектованию штата из внешних

источников является привлечение как можно большего числа кандидатов и

тщательный отбор персонала.

 Каким должен быть эффективный руководитель?

 Ему должны быть присущи следующие качества: способность влиять

на людей, эмоциональная уравновешенность, стрессоустойчивость,

уверенность в себе, способность к творческому подходу, стремление к

достижению цели, предприимчивость, ответственность и коммуникативные

способности, независимость.

 Однако на основе вышеперечисленных качеств можно создать только

кадровый резерв. Для подбора руководителя необходимо применять такие

критерии: готовность для замещения конкретных должностей, перечень

задач, поставленных перед соответствующими претендентами в процессе

их специальной подготовки. /8. с. 82-83/.

 На данном этапе многие предприятия используют старый советский

способ управления, базирующийся на связях и знакомствах. Большинство

таких предприятий, использующих этот метод управления, обречены на

вымирание.

 -16-

 В статье «Кадровая политика в Республике Башкортостан» В.И.Федоров

отмечает, что длительное пребывание на должности нередко отрицательно

сказывается на самих работниках, они теряют интерес к повышению своей

квалификации, к возможности продвижения по служебной лестнице. /30.с.3-5/.

 Рассмотрим основные положения и порядок формирования резерва

госслужащих.

 Этапы формирования резерва:

- определение потребности в резерве;

- определение требований к кандидатам;

- формирование списка возможных кандидатов;

- предварительный отбор в резерв;

- окончательный отбор в резерв;

- теоретическое обучение резерва;

- практическая подготовка;

- подготовка к занятию в должности.

 Основные условия формирования эффективного резерва кадров

госслужащих являются:

- преимущественное назначение на госдолжности госслужбы лиц

 из резерва кадров;

- своевременное назначение на государственные должности лиц,

 прошедших соответствующую подготовку в составе резерва;

- ежегодное уточнение состава резерва кадров госслужащих,

 планирование должностных назначений;

- организации обучения резерва кадров;

- внимательное, чуткое отношение к личности кандидатов в резерв,

 соблюдение конфиденциальности на всех этапах формирования резерва,

 и особенно при исследовании деловых и личностных качеств, отборе и

 оценке кандидатов;

- повышение престижа госслужбы, моральное и материальное

 стимулирование повышения профессионализма и служебного роста

 госслужащих, включенных в резерв кадров.

 Таким образом, в современных условиях в государственном аппарате

необходимы кадры с новым экономическим мышлением, глубоким знанием

прогрессивных методов хозяйствования и правовых основ его ведения,

навыками использования современной информационной технологии и работы

в условиях демократизации, самоуправления и рыночных отношений. Эти

работники обязаны прежде всего экономическими и правовыми

методами обеспечивать реализацию вырабатываемой стратегии социально-

экономического развития страны и соответствующих регионов, обновления

производства на основе новейших достижений науки и техники, быть на деле

проводниками передовой культуры организующие управления.

 -17-

 Работа по совершенствованию структуры управления, формированию

государственной кадровой политики идет в республике под непосредственным

руководством Президента РБ М.Г.Рахимова. Это сложный, многогранный

процесс, на который влияют и объективные и субъективные факторы. В нем

принимают активное участие ученые, практики, госслужащие и др.

 В республике в органах исполнительной власти сложилась определенная

система работы с кадрами. Основой её являются Указы Президента «О

государственной кадровой политике в Республике Башкортостан» (от 29

августа 1994 года № УП-393) и «О совершенствовании работы с кадрами в

органах государственной власти Республики Башкортостан» (от 22 апреля

1996 года № УП-244). /4, 5/.

 Утвержден единый перечень замещаемых должностей. Аналогичные

документы утверждены в администрациях городов и районов. Для реализации

целей государственной кадровой политики в администрациях созданы

кадровые службы, в ведены должности заместителей глав администраций по

кадрам.

 К работе по формированию аппарата администрации, структурных подразделений следует подходить более внимательно и ответственно, подбирать людей строго по деловым и профессиональным качествам, соблюдая при этом установленные законодательством ограничения по образованию, возрасту, занятию предпринимательской деятельность. / 11.с.10/.

 Один мудрец как-то сказал: «Есть способность значительно более редкая и более тонкая, чем способности, - это способность выявлять способности». Выявление способностей – одна из важнейших проблем как в системе государственной службы, так и в других организациях. Правильный выбор может быть сделан только в том случае, если будут тщательно продуманы методы и критерии отбора не только теми, кто делает выбор, но и теми, кто подвергается оценке.

 Наиболее общими критериями эффективности деятельности госслужащего могут быть следующие:

 продуктивность – отношение к получаемой информации и ответная реакция на неё. Продуктивность измеряется количеством принятых результативных решений, количеством затраченного времени, израсходованных финансов, ресурсов;

 удовлетворенность – результат профессиональной успешности, а также материальной обеспеченности и реализации духовных потребностей;

 развитие профессиональных и личностных качеств государственных служащих. Руководители должны как «вкладывать» в персонал, так и самосовершенствоваться;

 активность – степень, в которой администрация, отделы кадров, специалисты могут отвечать и на самом деле отвечают внешним и внутренним изменениям.

 -18-

 Без новых подходов к определению качеств государственного служащего сложно добиться результативности их работы. /17.с.254/.

 В рамках собственно госслужбы сейчас необходимо реформировать госслужбу как России, так и Республики Башкортостан по двум уровням:

1. Совершенствование и максимальное использование имеющегося

потенциала госслужбы.

1. Подготовка и осуществление принципиальных долгосрочных

стратегических преобразований, отражающих и обеспечивающих эволюцию России. На наш взгляд, можно выделить следующие основные направления совершенствования государственной службы Российской Федерации и Республики Башкортостан:

1. Общеполитическое направление предполагает развитие и укрепление

демократических начал государства.

К числу главных задач, связанных с демократизацией госслужбы

непосредственно относятся: отработка механизма взаимодействия госслужбы с партиями, общественными объединениями, средствами массовой информации и другими институтами гражданского общества.

1. Законотворческое направление.

Подготовить Кодекс государственной службы.

Завершить работу по дополнению и конретизации общих законов

Российской Федерации и Республики Башкортостан о государственной службе нормативными актами – не только президентскими указами, но и законами, например, о служебных расследованиях.

1. Организационное направление включает в себя:

Совершенствование организационно-управленческой структуры

государственной власти, включающей: структуру и перечень должностей в госорганах; структуру самих органов государственной службы.

1. Повышение кадрового потенциала.

Ввести переходной период (3-5 лет), в течение которого все

государственные служащие могли бы получить соответствующее образование (согласно ст.9 закона о государственной службе РБ).

Шире использовать международный опыт, особенно в приёме граждан на

государственную службу (равенство, гласность, конкурсный отбор), и при аттестации госслужащих (объективность и конструктивный подход).

 Таким образом, современная госслужба находится на перепутье и выбор путей её развития по-прежнему актуален. Важнейшие задачи здесь – найти эти пути, определить средства, механизм их реализации, механизм снижения существующих издержке и проблем /26.с.62-64/.

 Изучение опыта, накопленного в зарубежных странах, для Российской

Федерации представляет большой интерес, так как сам факт недостаточной

компетентности работников государственного аппарата России в области

теории и практики рыночных отношений в затянувшийся «переходный

период» является одним из серьезных препятствий к достижению

результативности реформ и стабилизации жизни.

 -19-

 Однако надо иметь в виду, что освоение мирового опыта путем

механического переноса его в российские условия может оказаться не только

полезным, но и вредным (например, не оправдал себя монетаристский

подход, много проблем возникло в связи с приватизацией и т.п.). Ясно,

что нужен творческий подход к использованию зарубежного опыта,

необходимо свои современные научные разработки и способы их внедрения,

обеспечивающие эффективность деятельности госслужащих всех рангов,

особенно в условиях взаимодействия рынка и госрегулирования.

 На основе изучения зарубежных источников были сгруппированы

требования, предъявляемые к госслужащему. Рассмотрим основные

требования, определяющие подход к подбору госслужащих высокого ранга

в зарубежных странах.

 1. Стратегическое мышление, планирование, интеллект и творчество.

 Госслужащий должен уметь:

- опираясь на анализ, интеллект и проницательность, выдвигать и

 всячески поддерживать оригинальные идеи, а также находить пути их

 применения; ясно формулировать стратегические задачи, планировать их

 решение и контролировать ключевые действия;

- формулировать принципы суждений и действий, быстро схватывать

 ключевые идеи и суть информации за пределами своего опыта и знаний;

- видеть перспективу, изучать проблемы системно- во взаимосвязи

 сложных явлений и процессов, используя различные подходы, предвидя

 последующее (долгосрочное) воздействие принимаемых решений и

 предпринятых действий;

- разрабатывать государственные программы в области своей

 деятельности.

 П. Управление людьми, финансовыми и другими ресурсами, обеспечение

результативности своей деятельности.

 Госслужащий должен знать:

- методы управления финансами, использования ресурсов;

- границы ответственности, методы оценки результатов;

- как реагировать на запросы и формировать положительный образ

 госслужбы.

 Таковы, в общем приближении, требования к госслужащим в ряде

стран. В Великобритании большое внимание уделяется методам подбора

и назначения госслужащих, продвижению их по службе.

 На госслужбу работники подбираются в соответствии с принципом

отбора на основе достижений и посредством справедливого и открытого

конкурса. Независимые эксперты («комиссионеры») госслужбы отвечают

за утверждение отобранных кандидатов для назначения на более высокие

уровни и на «линию быстрого продвижения». Набор в средние и младшие

классы служащих осуществляют ведомства (агентства), надзор за ними –

«комиссионеры» госслужбы. Прием на госслужбу кандидатов извне может

проводиться на все уровни***.***

 -20-

 Все должности и позиции в федеральном аппарате управления в США

формализованы по предъявляемым к ним требованиям, критериям, объему

работы, обязанностям, ответственности. В системе федеральной службы

США выделено 18 категорий, по которым распределяются должности и

позиции. Заполненные бланки претендентов тщательно проверяются

правительственными службами; затем определяют, кого из соискателей

следует допустить к конкурсным экзаменам на должность.

 Набравшие в ходе конкурсных экзаменов наибольшее число баллов

заносятся в официальные списки кандидатов на те или иные должности.

Информация по трём лучшим кандидатам направляется в тот орган

госслужбы, где есть свободная вакансия.

 В Германии считают, что функция руководства включает полную

ответственность за эффективную деятельность органов государственного

управления и что руководящие кадры должны обладать способностью

своевременно распознавать политические и экономические проблемы в

их взаимосвязи.

 3. Современные подходы в формировании кадровой

 политики региона.

 Современная государственная кадровая политика Российской Федерации

должна быть рассчитана на максимальное использование скрытых

потенциальных возможностей человека, в какой бы сфере или области он ни

работал.

 По данным западных источников, творческий потенциал

среднестатистического японца используется примерно на 60-75%,

американского и европейского на 45-55%, а возможности наших

отечественных работников используются в лучшем случае на 15-20%. /45.с.9/.

 В связи с этим проблема кадров и кадровой политики вновь стала

активно обсуждаться. Многие коллективы заняты разработкой теоретико-

концептуальных основ кадровой политики. Создан Совет по кадровой

политике при Президенте Российской Федерации, Совет по вопросам

государственной службы при Президенте Российской Федерации, в

регионах имеются советы по кадровой политике республиканских и

областных администраций.

 Одним словом, выработка современной концепции государственной

кадровой политики стала объективной потребностью. Без такой политики

обеспечить динамичное развитие трудовых ресурсов страны, включить

неисчерпаемую творческую энергию населения в становление нового

российского общества практически невозможно.

 Среди основных проблем, сложившихся в кадровой сфере, выделяются

следующие.

 -21-

 Во-первых, современная государственная кадровая политика,

рассчитанная на коренные изменения в системе взаимодействия государства

с личностью, гарантированное обеспечение каждому гражданину

конституционного права на свободу выбора места, рода и времени своей

трудовой деятельности, по-прежнему не признает принципа «приватности»

кадров, из известного «разгосударствления», а стремится сохранить за собой

традиционную роль главного работодателя, устанавливающего жесткую

кадрово-должностную прикрепленность и полную материальную зависимость

работника от органов власти и их структуру.

Во-вторых, низкий по сравнению с западным уровень профессионализма и компетентности управленческих кадров, государственных служащих,

большинство из которых не владеет современными научными знаниями, имеет

низкую административно- управленческую культуру и ставит тем самым

прочный заслон на пути преодоления кризиса в экономике, политике, духовно-

нравственной сфере.

 В-третьих, несмотря на достаточный период адаптации к новым

условиям государственности, существующая кадровая политика не выдержала

давления рыночного пресса, не стала результативным фактором социальной

стабилизации общества, укрепления государственной, административно-

управленческой дисциплины.

 В-четвертых, система работы с кадрами, профессиональная подготовка

и переподготовка персонала, мотивационный аспект содержания труда не

стали еще решающим фактором повышения эффективности управления

кадровым потенциалом, обеспечения высокого динамизма профессиональных

показателей работников практически всех социально-экономических, научных,

образовательных сфер.

 В-пятых, сложившаяся кадровая политика, новая государственная

кадровая политика не охватывают в полной мере вопросов обеспечения

механизмов решения задач переходного периода общества подготовленным

персоналом. Она не только не имеет собственной научной базы, но и слабо

опирается на современную систему кадрово-управленческих дисциплин.

 Из всего изложенного следует, что одной из центральных проблем

Российского государства, в том числе социально-экономических реформ,

является формирование и реализация эффективной государственной

кадровой политики. /15.с.15-17/.

 Главными направлениями кадровой политики являются:

- определение основных требований к персоналу в свете прогноза

 внутренней и внешней ситуации, перспектив развития организации;

- формирование новых кадровых структур и разработка процедур

 механизмов управления персоналом;

- формирование концепции оплаты труда, материального и морального

 стимулирования работников в свете намеченной стратегии бизнеса;

 -22-

- выбор путей привлечения, использования, сохранения и высвобождения

 кадров, помощи в трудоустройстве при массовых увольнениях;

- развитие социальных отношений;

- определение путей развития кадров, обучения, переобучения,

 повышения их квалификации или массовой переподготовки в связи с

 переходом к новым технологиям, продвижения, омоложения, стимулирования

 досрочного выхода на пенсию лиц, не соответствующих изменившимся

 требованиям и не способных освоить новые направления и методы работы;

- улучшение морально-психологического климата в коллективе,

 привлечение рядовых работников к участию в управлении организаций и т.п.

 Под государственной кадровой политикой следует понимать систему

научно обоснованных и закрепленных в официальных документах целей,

задач, принципов, приоритетов деятельности государственных органов по

установлению и регулированию кадровых отношений в конкретно-

исторических условиях развития общества. Центральным компонентом этой

политики является стратегия федеральных органов по формированию,

развитию и рациональному использованию трудовых ресурсов Российской

Федерации, мобилизации и профессиональному использованию кадрового

состава государственной службы.

 «Кадровая политика государства служит той исходной базой, без которой

невозможны взаимодействие и координация работы с персоналом всех

государственных и негосударственных структур. Именно она может выступать

интегрирующим фактором продуктивного использования людских ресурсов

страны». /15.с.18-19/.

 3.1.Новые подходы к характеристике состояния и

 развития кадрового потенциала.

 Госслужба и кадры отнесены к числу важнейших блоков

разрабатываемой ныне программы государственного строительства.

 Строительство новой российской государственности, переход к

демократическим формам и методам управленческой деятельности,

значительная децентрализация государственных функций в условиях перехода

к качественно новому типу экономических и социально-политических

отношений остро поставили вопрос о профессиональном развитии

персонала аппарата органов государственной власти, повышении

эффективности организаторской, информационно-аналитической,

прогнозной и контрольно-воспитательной функций федеральной госслужбы.

Выход на новый уровень её кадрового обеспечения невозможен без

всесторонней оценки персоналом научного анализа кадровой ситуации,

поиска путей её позитивной оптимизации.

 -23-

 В выявлении состояния и научно обоснованной оценке кадрового

потенциала государственного аппарата, в том числе и федеральных органов

власти, динамики его развития, скрытых ресурсов необходимо использование

ряда новых подходов и методов.

 Характеристика количественных и качественных параметров кадрового

потенциала государственного аппарата возможна на основе создания

современной оперативной и прогностической информационной базы

(статистической, социологической, социально-психологической и др.) о

состоянии кадров, развитии кадровых процессов в сфере государственного и

общественного управления. К сожалению, эта база пока крайне ограничена,

особенно статистическая. Более представительной стала социологическая

информационная база.

 При характеристике кадрового потенциала нельзя ограничиваться

оценкой кадровой ситуации в статике, на данный момент. Важно выявить

закономерности и тенденции развития кадрового корпуса за относительно

длительный период времени, через призму единства прошлого, настоящего

и будущего, с учетом сложности и противоречивости этого процесса.\*

 На практике применяется несколько методов прогнозирования. Наиболее

простой из них – экстраполяция или проекция в будущее, суть которой состоит

в автоматическом перенесении на предстоящий период существовавших в

прошлом тенденций развития персонала, например темпов и направленности

изменения его состояния. Однако этот метод пригоден только для стабильных,

контролируемых условий, которые в обозримом будущем меняться не должны,

и требует изучения ситуации не менее чем за десятилетие.

 Если будущие условия деятельности организации ожидаются не очень

стабильными могут использоваться математические модели.

 Обе эти разновидности прогнозирования составляют суть генетического

подхода к нему, с помощью которого, исходя из знания прошлых событий.

Современной ситуации, направления и темпов её изменения, можно

нарисовать приблизительную картину будущего.

 Однако будущее может быть настолько неопределенным, что

использование генетического подхода на практике может и не дать надежных

результатов. В этом случае применяется метод экспертных оценок. Они

строятся на сопоставлении мнений специалистов в соответствующих областях,

позволяющим нарисовать ориентировочную, хотя и не очень надежную,

картину будущего. /9.с. /.

 Оценка состояния кадрового потенциала государственного аппарата

возможна на основе системного, комплексного и в то же время

дифференцированного подхода, с учетом профессионально-

квалифицированных требований к работникам, занимающим

государственную должность в органах различных ветвей власти и на

различных уровнях государственного управления.

 -24-

 Важно учитывать, что в современных условиях, основной акцент в

оценке государственного чиновника, особенно руководителя, должен делаться

не на декларативных обещаниях, намерениях, не на характеристике

проводимых им мероприятий, а на результатах и эффективности его труда,

способности успешно осуществлять возложенные на него функции и

полномочия. Необходима выработка специальной системы объектов оценки

результатов труда госслужащего, в том числе методов оценки, её стандартов

и критериев, что позволит существенно обогатить мотивацию служебной

деятельности, будет способствовать повышению её интенсивности и

эффективности, более полному использованию способностей и возможностей

каждого сотрудника.

 Следовательно, при характеристике кадрового потенциала важен учет

комплекса конкретных показателей, отражающих его качественное состояние:

социально-демографические – пол, возраст, социальное происхождение,

семейное положение, уровень жизни, статусно-профессиональные –

образование, специальность, стаж работы, чин, звание, поощрение или

привлечение к ответственности, личностно-психологические – физическое

состояние, интеллект, личные интересы, мотивация и удовлетворенность

трудом, духовно-нравственные. Многие из этих качеств не отражены в статике,

для их же выявления необходимы социологические и социально-

психологические исследования. /29.с.50-51/.

 3.2.Основные направления совершенствования системы подготовки,

 переподготовки и повышения квалификации госслужащих.

 Налаживание полноценного обучения кадров нового типа для

государственных центральных и региональных органов, создание предпосылок

для непрерывного повышения их квалификации сегодня становится

неотложной задачей.

 Не вызывает сомнений, что в современных условиях специальному и

непрерывному обучению подлежат как будущие, так и действующие работники

государственного аппарата всех уровней.

 Содержание обучения работников как руководящего, так и

исполнительного состава аппарата органов государственной власти должно

быть также специфицировано применительно к условиям конкретных регионов

страны, состоянию их экономического развития.

 Особые подходы необходимы в решении вопросов переподготовки и

повышения квалификации руководящего состава центральных аппаратов

федеральных органов государственной власти и органов государственной

власти субъектов Российской Федерации. По-видимому, здесь изначально

следовало бы признать целесообразным введение совместного обучения

 -25-

таких работников по единым программам и в общих для всех регионов

образовательных учреждениях.

 Во-вторых, кардинальное улучшение подготовки и повышения

квалификации руководящих работников, как в отечественной, так и в мировой

практике связывается с использованием новых, интенсивных форм обучения –

переходом на программно-целевые методы, ориентированные на

предоставление им как общих, так и дифференцированных знаний в

соответствии с характером и особенностями их служебной деятельности.

Необходимость развития такого подхода определяется требованиями

экономической реформы и особенностями современной кадровой политики.

 В-третьих, важнейшей составляющей переподготовки и повышения

квалификации кадров государственного аппарата должна стать их стажировка

в соответствующих зарубежных органах государственного управления и

научных учреждениях. Именно стажировка работников государственных

органов, и прежде всего резерва для выдвижения на вышестоящие

государственные должности госслужбы, должны стать органической

составной частью всей системы обучения кадров.

 По-видимому, в основу организации стажировки госслужащих

целесообразно положить следующий принцип: чем выше поднимается

служащий по служебной лестнице, тем большую долю времени в общей

продолжительности его обучения должна составлять стажировка. При этом

продолжительность одной стажировки может составлять 1-2 года.

Представляется, что более длительные сроки будут иметь стажировки

госслужащих, вновь принятых на государственную должность.

Важным в развитии сети учебных заведений по подготовке и повышению

квалификации госслужащих является вопрос налаживания системы

информационного обеспечения учебно-методическими материалами. Сеть

переподготовки и повышения квалификации госслужащих должна иметь

общую начно-методическую базу – стабильную номенклатуру учебных

пособий, минимально необходимый набор методических материалов

для анализа конкретных ситуаций и проведения деловых игр. /13.с.201-211/.

 -26-

 Глава П. Аналитическая часть.

1. Состояние социально-экономического развития

 г. Учалы и Учалинского района

Учалинский район расположен в восточной части Республики

Башкортостан. На северо-востоке он граничит с Челябинской областью, на юге

- с Абзелиловским районом, на юго-западе - с Белорецким.

 Район образован 20 августа 1930 года. Протяженность территории с

севера на юг составляет 119 км, с запада на восток - 87 км.

Районным центром является г.Учалы образованный 1 февраля 1963 года

на базе поселков Малые и Новые Учалы, которые возникли в результате

освоения с 1939 года Учалинского месторождения цветных металлов.

 Город расположен в географическом центре района, расстояние до

столицы республики г.Уфы - 376 км.

Территория района 454 919 га, в том числе:

 4796 га - городские земли

 195828 га - сельхозугодий, из них 83399 га - пашня

 194979 га - площади, покрытые лесом

 6034 га - площади, покрытые водой.

Недра Учалинского района очень богаты как залежами

полиметаллических руд, так и месторождениями разнообразных поделочных и

облицовочных камней.

 Достаточно сказать, что в Учалинском районе добывается и

перерабатывается в концентраты 70% цинка и до 5% меди от общероссийского

уровня производства. Более половины запасов драгоценных металлов

республики так же залегает на территории нашего района.

 Население города и района на 01.01.99г. составляло 77 556 человек, в

том числе города - 40 856 человек, района - 36 700 чел. По национальному

составу - 57% башкир, 21,1% - русских, 20,2% - татар, 1,7% - другие

национальности (украинцы, чуваши, белорусы, немцы и др.).

На территории района расположено 86 населенных пунктов,

объединенных в 22 сельских Совета.

На 1.01.99г. по городу и району зарегистрировано 1931 предпринимателей и 715 юридических лиц, из них 12 крупных и средних промышленных предприятий:

 -27-

-----------------------------------------------------------------------------------------------------

 Наименования предприятия | Основные виды продукции

------------------------------------------------------------------------------------------------------

 ЗАО "Учалинский ГОК" Добыча руды, производство медного,

 цинкового и пиритного концентратов

 АО "Кровля" Мягкая кровля, картон кровельный

 Завод "Лесмаш" Комплектующие и запасные части для

 ТЭЦ.

АО "Швейная фабрика" Обмундирование МВД, спецодежда

 Мансуровский комбинат Щебень, архитектурно-строительные

 строительных материалов изделия из гранита, облицовочная

 гранитная плитка.

 АО "Уральские камни" Архитектурно-строительные изделия

 из гранита, облицовочная плитка из мрамо-

 ра и других пород, надгробные памятники.

 АО "Башкирский самоцветы" Облицовочная плитка из мрамора и

 др.пород.

 Завод "Металлургмаш" Торцевые уплотнения из графита, товары

 народного потребления, облицовочная

 плитка из камня.

 ГПП "Башзолото" Добыча и переработка золотоносных руд

 металлов.

 Маслосырзавод Масло, цельномолочная продукция,

 сыры.

 Хлебзавод Хлебобулочные и макаронные изделия.

 Мясокомбинат Колбасные изделия, мясопродукты.

 -28-

Промышленность

За истекший год промышленными предприятиями города и района

произведено продукции в фактических ценах на 928,03 млн. рублей, что на

165,3 млн. рублей больше, чем в 1997 году, темп роста к уровню прошлого

года – 121,7%. Основные показатели состояния промышленности города и

района отражены в таблицах №№ 9, 10.

 Увеличение объемов производства в основном достигнуто за счет

ведущего предприятия города – ОАО «Учалинский горно-обогатительный

комбинат». Объем производства товаров и услуг на комбинате составил 657,67

млн. рублей или к уровню прошлого года увеличился на 123,6%. Добыто 3130

тыс. тонн руды, на 282 тыс. тонн больше чем в 1997 году. Подземным

способом добыто 2015,6 тыс. тонн, что составляет 64,4% от общей добычи

руды и на 52% больше уровня прошлого года. Выпуск меди в медном

концентрате составил 28300 тонн, цинка в цинковом концентрате – 75092

тонны, что соответственно выше прошлогоднего уровня на 1,1% и 9,3%.

 ОАО «УГОК» за истекший год получено балансовой прибыли на сумму

более 70 925 тыс. рублей. Ликвидирована также задолженность по зарплате на

1 января 1999 года и в настоящее время трудящимся зарплата выдается

своевременно.

 ОАО «Кровля» является вторым по значимости предприятием города.

Общество работает стабильно, не снижая объема выпуска кровельных

материалов. С октября начинается спад спроса на продукцию завода, в связи с

чем допущено незначительное снижение объемов производства в четвертом

квартале.

 В целом, финансовое положение ОАО «Кровля» устойчивое, по итогам

работы за год получено прибыли 15,88 млн. рублей, при рентабельности 17%.

Предприятие не имеет задолженности по выплате заработной платы.

 Наращивает объемы производства ЗАО «Башкирская золотодобывающая

компания». За истекший год производство и реализация продукции в

натуральном выражении увеличено в 2 раза к уровню 1997 года, в стоимостном

выражении темп роста составил 314%. По итогам года по предприятию

получено прибыли 528 тыс. рублей.

 Незначительно увеличились объемы производства на заводах «Лесмаш»

и «Металлургмаш», ОАО «Мансуровский КСМ».

 Загрузка мощностей этих предприятий, к сожалению, продолжает

оставаться недостаточно высокой. Хотя убытки от производственно-

хозяйственной деятельности уменьшились по сравнению с прошлым годом,

предприятиям не уделялось выйти на рентабельный уровень работы.

 Наибольшее изменение объемов на ОАО «Швейная фабрика» –

65,9% и ОАО «Маслосырзавод».

 -31-

 Резко ухудшилось и финансовое состояние ОАО «Маслосырзавод».

Сказалось уменьшение поставок молока сельхозпроизводителями из-за

неблагоприятных погодных условий прошлого года. Завод решением

арбитражного суда РБ от 24 сентября 1998 года признан банкротом. В целях

улучшения финансового положения предприятия назначено внешнее

управление сроком на 1 год.

 Динамика изменения индексов физического объема промышленного

производства представлена на рис. 2. Наибольший выпуск промышленного

производства наблюдался в 1994 и 1998 годы.

 В текущем году промышленным предприятиям в сложных

экономических условиях необходимо приложить максимум усилий по

установлению долгосрочных связей с платежеспособными потребителями,

изыскать дополнительные резервы по снижению издержек производства и

обеспечению рентабельной работы предприятий, не допускать снижения

объемов производства и численности работающих, максимально погасить

задолженность по заработной плате.

 Строительный комплекс

 В прошлом году значительное оживление получило жилищное

строительство в многоэтажных домах. Введено 4 дома на 159 квартир общей

площадью 8040 кв. метров (за 1997 год – 7200 кв. метров). Введенные дома

построены за счет средств Фонда жилищного строительства при Президенте

Республики. Объем капитальных вложений по жилищному строительству

составил 12 189 тыс. рублей. Сохранились темпы индивидуального

строительства, индивидуальными застройщиками введено 237 домов общей

площадью 17 035 кв. метров, в том числе в сельской местности 169 домов

площадью 9 903 кв. метров.

 В соответствии с рис.3 максимальный ввод жилья по району в 1995, 1996

годах, по городу – 1995, 1998 годах.

 В 1999 году будет продолжено строительство жилья, газовых сетей,

дорог, мостов и объектов соцкультбыта.

 Многоэтажное жилищное строительство в городе будет продолжено за

счет средств Фонда жилищного строительства при Президенте Республики. За

счет Фонда ведется строительство 4 домов, которые будут сдаваться в текущем

году, т.е. 9213 кв. метров на 193 квартиры. Кроме указанных домов готовится к

сдаче в этом году дом ЖСК работников ОАО «УГОК» на 90 квартир и дом

ЖСК работников завода «Металлургмаш» на 18 квартир.

 Газифицированы природным газом 6000 квартир по городу, в том числе в 1998 году – 3829, в 1999 году – 2171 квартира. Проложено газовых сетей протяженностью 12 км.

 -33-

 Переведены на работу на природном газе городская котельная, котельная ОАО «УГОК», подготовлена к работе на природном газе котельная ОАО «Кровля».

 В данное время администрацией города и района проводится работа по выделению товарного кредита на строительство индивидуального жилья. Строительные материалы будет выделять Фонд жилищного строительства при Президенте РБ непосредственно для застройщиков города и района, ресурсы будут выделяться через организацию – оператор «Учалыагротехсервис» в селе Учалы.

 Сельское хозяйство

 За прошедший год определенные изменения произошли в сельском

хозяйстве. Во исполнение Закона о сельскохозяйственной кооперации в

Республике Башкортостан все колхозы и народные предприятия района,

включая подсобный совхоз «Горняк», были реформированы в 16 сельско-

хозяйственных производственных кооперативов и в одно товарищество на

вере. В результате появились определенные подвижки в улучшении

организации труда, учета, решении социальных вопросов. Однако, постигшая

район засуха, сравнимая с 1975 годом, не позволила добиться заметных

результатов в целом по производству. Что видно в таблице № 11 «Основные

показатели сельского хозяйства по Учалинскому району».

 Хозяйствами района было собрано чуть более 14 тыс. тонн зерна или 67

тыс. тонн меньше уровня 1997 года. Урожайность зерновых составила 4,6

центнера с гектара. В СПК «Рысай», «Ильчигул», «Озонкуль», где погода

наиболее благоприятствовала, получили на 6,1-5,7 центнера на круг

(см. таблицу 12).

 Однако, следует сказать, что ни во всех хозяйствах правления,

специалисты смогли создать должного напряжения работ в ходе заготовки

кормов.

 В кооперативах «Ирандек», им. М.Муртазина, «Яик», «Абзак»,

«БашУрал» смогли заготовить лишь по 5-8 цн единиц кормов на 1 голову, что

составляет 25% от потребного.

 Несмотря на сложные погодные условия лета истекшего года

животноводами района произведено 14 410 тн молока, 1704 тн мяса, надои на

одну корову составили 1811 кг, получено 271 гр. средне-суточных привесов.

СПК «Байрамгуловский», «Горняк», сельхозартель «Урал» смогли преодолеть

двухтысячный рубеж по надою молока. По производству мяса хорошо

потрудились коллективы СХА «Урал», СПК «Башкирия», «Новобайрамгул»,

ТВ им.Ленина. 100%-ное поголовье крупно-рогатого скота и в т.ч. коров к

уровню 1997 года сумели сохранить СХА «Урал», СПК «Башкирия»,

«Байрамгуловский», ТВ им. Ленина.

 -34-

 Спад поголовья крупно-рогатого скота допустили СПК «Ильчигул» –

59,9% к уровню прошлого года, «Коммунар» – 65,1%, «Ирандек» – 65,0%,

«Абзак» – 71,5%, «Новобайрамгул» 72% и др. Резко сокращено производство

молока в СПК «Коммунар» на 53,1% к уровню прошлого года, «Яик» – 55,4%,

«БашУрал» – 56,3%, «Ирандек» – 58,1%, им.М.Муртазина – 62,7%, «Ильчигул»

– 67,2%.

 В хозяйствах стабильно высоким остается падеж животных. За истекший

год пало 2088 голов КРС или 9,3% к обороту стада, 670 голов свиней, 1294

голов овец, 74 головы лошадей. Особенно большой падеж КРС допущен в

СПК «Яик» – 22% к обороту стада, «БашУрал» – 16,6%, «Озонкуль» – 12.3%,

«Ильчигул» – 12,9%, «Коммунар» – 12,7%.

 Улучшение работы по воспроизводству и восстановлению стада на

основе полноценного кормления и содержания сегодня должно считаться

основополагающим фактором развития животноводства. Нужно добиться

благополучного завершения зимовки скота, поднять продуктивность, довести

надой на корову в 1999 году до 2200-2300 кг, среднесуточные привесы КРС до

400-450 гр., свиней 250-300 гр. Обратить особое внимание на санитарное

состояние ферм, культуру производства, племенную работу.

 Повысить требовательность к специалистам, руководителям среднего

звена и на этой основе уже текущий год сделать переломным в

животноводстве.

 Засуха, недостатки в работе коллективных хозяйств пагубно отразились

на экономике отрасли. 16 хозяйств из 17, за исключением товарищества на вере

им.Ленина, истекший год завершили общим убытком более 38 млн. рублей.

Особенно убыточно работали в 1998 году СПК «Коммунар» – 5857 тыс. руб.,

«Яик» – 2802 тыс. руб., «Озонкуль» – 3527 тыс. руб., им. М.Муртазина –

1239 тыс. руб., а также «Ирандек», «Абзак» «Горняк» и др.

 Определенная работа в истекшем году была проделана крестьянскими (фермерскими) хозяйствами района. Их сейчас насчитывается 157. Ими за прошлый год произведено 1370 тонн зерна, 680 тонн картофеля, 250 тонн мяса и 650 тонн молока.

 Горрайадминистрацией утверждена программа развития фермерских хозяйств на 1999-2003г.г., в которой предусматривается расширение земельных угодий, закрепленных за ними, переориентация на развитие животноводства и повышение продуктивности. Нужно эту программу сполна выполнять, нужно оказать фермерам практическую помощь в оснащении техникой, сервисном обслуживании, сбыте продукции, всячески поощрять их сотрудничество с коллективными хозяйствами, личным подворьем.

 Трудный год прожили обслуживающие, перерабатывающие предприятия АПК района. Из 7 подведомственных управлению сельского хозяйства и продовольствия предприятий лишь Межхозлесхоз получил прибыль 57 тыс. руб., у остальных 2224 тыс. руб. убытка.

 -35-

 Районным организациям АПК необходимо расширить объем,

ассортимент оказываемых услуг с учетом его многоукладности. Нужно на

перспективу разработать и осуществить комплексную программу развития

АПК района в разрезе обслуживающих и перерабатывающих предприятий с

учетом их специфики и перспективы развития в сочетании с направленностью

и узкой внутрихозяйственной специализацией сельских товаропроизводителей.

Критерием такой программы должно быть максимальное обеспечение

населения города и района собственными продуктами питания.

 Народное образование

 В 1997-98 учебном году в школах города и района обучалось 14500

учащихся, работало 1572 педагога. Успеваемость по результатам года

составила 96,8% по городу, 98% по району.

 Ежегодно хороших стабильных результатов добиваются педагогические

коллективы школы-гимназии № 3, СШ-5, СШ-10, СШ-1, МСШ, Уразовского

агролицея, Имангуловской СШ, Учалинской СШ. О хорошем качестве

обучения в вышеуказанных школах также говорят и результаты поступления

учащихся данных школ в высшие и средние специальные учебные заведения.

От 50 до 70% учеников поступают в вузы и ссузы. Растет количество

детей, оканчивающих школу с золотой и серебряной медалями.

 В прошедшем учебном году УНО удалось сохранить не только

работоспособность и управляемость системой образования, но и продолжить

её развитие, а именно:

 - расширить перечень образовательных услуг: на базе СШ № 3 открыты

подготовительные курсы УТИСа, АУЧГУ, медицинские классы в БШГ № 12,

создана сеть классов для детей, испытывающих трудности в учебе, больных

детей;

 - в штаты городских и некоторых сельских школ и дошкольных

учреждений введены единицы практических психологов и социальных

педагогов;

 - появились новые типы школ – это гимназии и лицеи (№ 3, №12,

Учалинская башкирская школа-гимназия, Уразовский агролицей). В городских школах 78% учащихся изучают башкирский язык.

 Здравоохранение

 Медицинское обслуживание населения города и района осуществляется:

- ЦГБ на 375 коек;

- поликлиникой при ЦГБ на 1600 посещений;

 -36-

- 5-ю участковыми больницами на 210 коек и участковыми поликлиниками на

 215 посещений;

- 4-мя сельскими врачебными амбулаториями на 180 посещений;

- психоневрологическим диспансером на 60 коек;

- 50-ю фельдшерско—акушерскими пунктами;

* 8-ю здравпунктами при промпредприятиях.

Всего функционировали 645 коек в стационарах и 119 коек дневного

пребывания. По сравнению с 1997 годом коечный фонд увеличился на 20 коек (в терапевтическом отделении и отделении хирургической инфекции).

Средняя занятость койки в году составила 327,5 дней в 1998 году против 363,4 дня в 1997 году, оборот койки составил 29,4 – в 1998 году против 32,9 – в 1997 году; детальность 0,78 – в 1998 году против 0,8 – в 1997 году.

 В связи с финансовыми затруднениями на летнее время были свернуты 160 коек по городу и району.

 С перегрузкой проработали в течение года койки в инфекционном, неврологическом, психиатрическом отделениях и отделении хирургической инфекции.

 За 1998 год всего проведено 2967 операций, в т.ч. 1571 – экстренных. Операции проводятся в основном по жизненным показаниям, что прежде всего объясняется перебоями в обеспечении расходными материалами, наркозными препаратами и лекарственными средствами.

 В поликлинике приём ведется по 30 специальностям.

 В 1998 году зарегистрировано 591 315 посещений в поликлиники города и района, что на 30 000 посещений больше, чем в 1997 году.

 Количество посещений на одного врача на год сотсавило 6096. По-прежнему много посещений по узким специальностям.

 По городу и району на диспансерном учете в 1998 году состояло 4194 детей против 3967 в 1997 году, что составляет 20% от всех детей.

 На диспансерном учете состоят 12 142 взрослого населения (22% от всех взрослых).

 В течение 1998 года зарегистрировано 100 600 заболеваний против 104 514 в 1997 году.

 Отмечается рост заболеваний эндокринной системы, органов пищеварения и из-за нарушений обмена веществ (40%), крови и кроветворных органов (20%), системы кровообращения, а также гипертоническая болезнь, инфаркт миокарда, ишемическая болезнь сердца.

 Всего в лечебно-профилактических учреждениях города и района трудятся 1300 медицинских работников, в том числе 168 врачей и 724 среднего медперсонала.

 Из 168 врачей имеют квалификационную категорию 69, в том числе: высшую – 10 (8 - 1997г.), 1 категорию – 42 (43 – 1997г.), 2 категорию – 17 (18 – 1997г.).

 -37-

 Из числа среднего медперсонала квалификационную категорию 280, в т.ч.: высшую – 27 (10 в 1997 году), 1 категорию – 202 (212 в 1997г.), 2 категорию – 51 (57 в 1997г.).

 В течение 1998 года прошли более ощутимые сокращения в Ахуновской сельской врачебной амбулатории, где закрыт стационар дневного пребывания. На летний период были закрыты Поляковская и Ильчигуловская сельские участковые больницы, в Учалинской участковой больнице были сокращены койки на 50%, так же были сокращены койки в ПНД, Миндякской УБ, Уральской СУБ.

 За отчетный год:

* отстроено и введено в действие ФАП в д.Наурузово;
* достроено и сдано в эксплуатацию дом медика в д.Тунгатарово;
* проведен капремонт отопительной системы в поликлинике ЦГБ;
* начато строительство и возведено под крышу поликлиника в п.Миндяк;
* заменены котлы в котельной в Поляковской участковой больнице;
* реконструировано, подготовлено все необходимое, проведен монтаж

 флюорографического аппарата в Уральской участковой больнице;

- открыт стационарный кабинет УЗД в хирургическом корпусе;

- открыта палата интенсивной терапии в хирургическом отделении;

* проведен текущий ремонт в родильном отделении;
* реконструирован круглосуточный травмопункт.

Социальная защита населения

Социальная защита населения проводится в соответствии с Комплексной Программой социальной поддержки населения города и района, которую координирует комиссия по защите населения при горрайадминистрации.

 В 1998 году социальные пособия выплачены на сумму в 758 тыс. рублей.

 С целью усиления адресности назначения социального пособия малообеспеченным гражданам заявления от них принимаются при наличии акта обследования материального положения.

 В 1998 году оказана единовременная социальная помощь малообеспеченной категории населения в сумме 24млн.рублей из средств местного бюджета (детям-инвалидам, многодетным, неполным семьям, погорельцам, инвалидам и др.). 3-м семьям, воспитывающим детей-инвалидов оказана материальная помощь на сумму 1500 рублей – предпринимателями. 2-м семьям оказана материальная помощь на сумму 600 рублей (частными лицами). РКЦ выделило 760 рублей для оказания социальной помощи 3-м малообеспеченным семьям.

 -38-

 Функционирует в городе благотворительная столовая, где получают бесплатные обеды ежедневно (кроме субботы и воскресенья) в среднем 70 малообеспеченных граждан. Затраты на питание компенсирует горрайадминистрация, а расходы на коммунальные услуги – электросеть, водоканал, теплосеть.

 На бесплатное питание в 1998 году выделено горрайадминистрацией 64 тыс. рублей.

 Предприятия, организации оказывают натуральную помощь благотворительной столовой. Например, в 1998 году УГОК выделил безвозмездно 1513 кг различных вид круп на сумму 5000 рублей, мясокомбинат – 20 кг колбасы на сумму 680 руб., хлебозавод ежемесячно бесплатно выделяет 80 буханок свежего хлеба. Муниципальное управление рынками выделило материальную помощь на 1000 рублей.

 В управлении создан банк вещей, где производится сбор подержанных вещей. В основном вещи поступают от пенсионеров, инвалидов, многодетных семей, т.е. от малообеспеченных передаются малообеспеченным семьям.

 Министерством социальной защиты населения РБ бесплатно выделено 6 путевок детям из малообеспеченной категории.

 Администрацией города и района выделены 5175 детям из малообеспеченных семей путевки в летне-оздоровительные лагеря.

 Ко Дню Победы управлением социальной защиты населения проведено

праздничное мероприятие для 122 участников и инвалидов войны, на которое

израсходованы денежные средства в сумме более 7 тыс. рублей.

 Организован праздничный обед для 120 одиноких, престарелых граждан в честь «Дня пожилых людей» на сумму более 4 тыс. рублей.

 Ко Дню инвалидов малообеспеченным инвалидам вручены подарочные наборы на 2100 рублей.

 Организован выезд 30 детям-инвалидам в Магнитогороский цирк. 35 детям-инвалидам, обучающимся в вспомогательной школе, выделены денежные средства в сумме 550 рублей на чаепитие.

 Предприятиями и хозяйствами оказана шефская помощь ветеранам, ушедшим на пенсию. Например, УГОК выделил санаторно-курортные путевки 188 чел., оказал материальную помощь 68 чел. на сумму 9300, 15 человек, состоящим на очереди получения квартиры, оказана материальная помощь в сумме 75 тыс. рублей.

 КРЗ выделил 11 путевок в профилакторий своим пенсионерам ко Дню пожилых людей, 370 пенсионерами подарочные наборы на сумму 34 410 рублей.

 Горгаз пенсионерами оказал материальную помощь на сумму 4700 рублей.

 Хозяйства района бесплатно выдали своим пенсионерам по центнеру зерна и соломы.

 -39-

 Значительное место в работе управления социальной защиты населения отводится реализации Закона РБ Башкортостана «О ветеранах войны, труда и Вооруженных сил», на реализацию которого из республиканского и местного бюджетов направлено 1 млн. 440 тыс. рублей.

 За 1998 год выделено 90 санаторно-курортных путевок инвалидам войны, 23 -участникам войны, 9 участников и инвалидов войны обеспечены автомобилями, 22 - инвалидам и участникам войны установлены телефоны на общую сумму 21 320 рублей.

 На финансирование льгот и компенсаций, предусмотренных Законом РФ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, направлено 152 499, 4 рублей.

К сожалению, льготы, предусмотренные указанным Законом, осуществляются несвоевременно.

 Постоянно ведется работа по обследованию одиноких и престарелых граждан с целью расширения зоны и охвата всех нуждающихся в социальной помощи на дому. В настоящее время работают 4 отделения социальной помощи на дому с охватом 318 человек.

 В УСЗН за получением социальных пособий ежемесячно обращается 600 человек. Согласно постановления Кабинета Министров РБ от 9.04.98г. социальное пособие выплачивается социальными чеками.

 За 1998 год получено из МСЗН социальные чеки на сумму 758 000 руб. и выплачено на сумму 758 000 руб.

В соответствии с постановлением Кабинета Министров РБ «Об изменении порядка назначения и выплаты ежемесячного пособия на ребенка в РБ» за назначением ежемесячного пособия обратились 13 206 человек. Выплачено на сегодняшний день 3 683 569 рублей по август месяц 1998 года.

Погашение задолженности осуществляется использованием механизма взаимозачетов.

 В городе работает магазин «Ветеран», который реализует продукты питания из 9-ти наименований по цене ниже рыночного на 10-15%. Функционирует клуб «Ветеран», где проводят свой досуг ветераны труда и ВОВ. Клуб располагает необходимым инвентарем, обеспечен центральными и республиканскими газетами. При клубе работает парикмахерская.

Из-за ограничения денежных средств часть мероприятий, предусмотренных Комплексной программой социальной поддержки населения на 1998 год, все же остается выполненной: задерживается выплата государственных пособий на детей, проблемными остаются вопросы обеспечения ветеранов лекарственными средствами по льготным рецептам, медленно сокращается очередь ветеранов, нуждающихся в улучшении жилья.

В 1998 году с 1 февраля у нас, как и по всей республике, было создано управление Пенсионного фонда, которое объединяет три отдела:

* отдел сбора страховых взносов,

-40-

* отдел назначения и выплаты пенсий,
* персофицированный учет.

Сегодня по городу и району насчитывается 20 095 пенсионеров, из них:

* 18 829 человек получают трудовые пенсии,
* 114 человек – пенсионеры-военнослужащие и их семьи,
* 1152 человека, получающие социальные пенсии, т.е. по инвалидности, по потере кормильца.

За 1998 год, начиная с 1 февраля, управлением выплачено в виде пенсии

75 747 798 рублей.

 На 1.01.99г. отставание по пенсиям снизилось до 30 дней. По республике по городам отставание в среднем 2,5-3 месяца, а по районам 4-5 месяцев. Наш город и район по результатам года идет в пятерке лучших. Показатели по итогам года выше среднереспубликанских на 5%.

Годовой бюджет по доходам (план) за 1998 год - 66,2 млн. рублей.

Процент выполнения 96,9%.

Основные суммы поступлений денежных средств в ПФР по отраслям:

* черная и цветная металлургия – 44,4%
* здравоохранение - 3,9%
* народное образование – 9,7%
* прочие - 35,3%.

Управлением ПФР применялись различные методы погашения

просроченной задолженности:

1. Заключены соглашения на рассрочку погашения задолженности по

страховым взносам согласно графиков по:

* Учалинскому предприятию тепловых сетей на сумму 434 685 рублей;
* Учалинскому предприятию электрических сетей на сумму 90 000 рублей.
1. Заключены договора на погашение просроченной задолженности

недоимщиков по страховым взносам в ПФР по дебиторам (договора о переуступке долга) на основании актов сверки по:

* ОАО «Мансуровский комбинат строительных материалов» на сумму 10 000 рублей;
* Учалинскому предприятию электрических сетей на сумму 1 027 рублей 54 копейки.
1. Заключены договора о приемке простых банковских векселей от

недоимщиков в счет погашения просроченной задолженности по страховым взносам по:

* ОАО «Кровля» на сумму 2 049 420 рублей;
* АТП на сумму 6 000 рублей.
1. Заключены договора о приемке РНО от 24-х предприятий-

недоимщиков в счет погашения просроченной задолженности и путем передачи РНО на сумму 1 435 250 рублей, из которых поступило на счет ПФР около 900 000 рублей, остальные погашены натурплатой.

 -41-

 ОАО «УГОК» полностью рассчитался по текущим платежам 1998 года и погасил сумму недоимки по страховым взносам в ПФР.

 Выполнение плана поступлений денежных средств в ПФР в Х, Х!, ХП месяцах 1998 года обусловлено основной суммой поступлений от ОАО «УГОК». На 60% снизилась просроченная задолженность по ОАО «Кровля» путём погашения как денежными средствами, так и путём передачи УПФР простых банковских векселей и РНО.

 Из-за отсутствия денежных средств, ввиду неурожая 1998 года и убыточности с сельскохозяйственных производителей в ПФР поступили за 1998 год мизерные суммы отчислений, соответственно увеличилась просроченная задолженность. В виду наличия дебиторской задолженности за заказчиками перед строительными организациями и предприятиями легкой, золотодобывающей промышленности, автотранспорта увеличилась сумма просроченной задолженности по ПФР и по выплате заработной платы.

 Выплата заработной платы в натуральном выражении в основном производилась в сельскохозяйственных предприятиях и организациях, без отчилсения в ПФР сумм страховых взносов.

 В 1999 году продолжена работа по взысканию задолженности в ПФР по всем направлениям.

 План января по сборам выполнен на 94,5%, февраля – на 91,2%.

 Бюджет

 Спад производства продукции, сокращение объемов работ и платных услуг, взаимные неплатежи предприятий привели к напряженному исполнению бюджета в денежной форме.

 Вызывает тревогу снижение денежного исполнения бюджета, которое составляет лишь 37% от общей суммы налоговых поступлений и сократилось по сравнению с 1997 годом на 3%.

 В целом за год поступило в бюджет собственных доходов в сумме 95 082 тыс. рублей, что составляет 69% от всех доходов и привлечено средств из республиканского бюджета в виде дотации, субвенции и взаимных расчетов в сумме 42 274 тыс. рублей (31% соответственно).

 Созданной при администрации специальной комиссией по работе с предприятиями-недоимщиками дополнительно привлечено в бюджет 22 млн. рублей.

 Администрацией предоставлены дополнительные налоговые льготы на 1998 года предприятиям на сумму 1838 тыс. рублей, из них АОА «УГОК» – 1000 тыс. рублей по налогу на имущество.

 Бюджет теряет значительные доходы из-за многочисленных нарушений налогового законодательства, допускаемых предприятиями, организациями и

 -43-

учреждениями. В течение 1998 года налоговой службой дополнительно начислено платежей в бюджет и внебюджетные фонды в сумме 133,2 млн. рублей.

 Недоимка по платежам в бюджет на 1 января 1999 года составила 166,5 млн. рублей, в том числе в бюджет города 31,7 млн. рублей. По сравнению с началом года недоимка возросла в целом в 1,5 раза и по городскому бюджету в 1,9 раза. Основная сумма недоимок приходится на Мансуровский комбинат строительных материалов, завод «Лесмаш», завод «Металлургмаш», строительные организации, хозяйства АПК.

 Основная доля расходов бюджета, т.е. 63% приходится на социальную сферу. Бюджетные учреждения образования профинансированы к запланированному объему ассигнований на 114%, культуры – на 87%, здравоохранения – 97%, социальной защиты – 147%.

 На финансирование защищенных статей (зарплата, медикаменты, питание) израсходовано 55.5 млн. рублей или 40% всех расходов бюджета, что составляет более 80% денежных поступлений бюджета.

 На содержание жилищно-коммунального хозяйства города и района направлено порядка 24 млн. рублей или 20% бюджетных средств, из них на отопление города – 17,6 млн. рублей.

 Занятость населения

 На формирование рынка труда в 1998 году, как и в предыдущие годы,

основное влияние оказала нестабильная социально-экономическая ситуация.

 За год в отдел труда и занятости населения обратилось 6785 человек, из

которых 2677 признаны безработными, и в итоге общее количество

официально признанных увеличилось на 26%, и дошло до 1842 человек вместо

1462 на 1.01.98г.

 Из общего количества безработных – 65% женщины, 38% - молодежь до

29 лет и 3% инвалидов.

 Уровень безработицы в целом составляет 6,49%, в т.ч. по городу 7,9%, по

сельской местности – 4,24%, что намного выше уровня безработицы по

республике – 4,31%. Динамика уровня безработицы представлена на рис.4.

 В соответствии с рис. 4 уровень безработицы повысился по сравнению с

1994 годом по республике на 2,97%, по городу и району – на 4,06%.

 Или же по данным, приведенным в таблице № 13 число безработных в

1998 году по сравнению с 1994 годом увеличилось по городу на 730 человек,

по району на 436 человек.

 Постоянным источником пополнения числа безработных явилось

сокращение штатов во многих предприятиях. В течение года в Службу

занятости обратилось 443 человека, высвобожденных с предприятий и

организаций.

 -44-

 За год обратилось 262 человека, ищущих работу после окончания учебных заведений и 13% безработных составляет указанный контингент.

 Отдел труда и занятости населения за год трудоустроил 1157 человек, что на 44% больше, чем в 1997 году, 186 человек направлены на переобучение с последующим трудоустройством и 11 человек направлены на досрочную пенсию.

2. Современное состояние управленческих кадров города и района

Ключевым фактором, определяющим эффективность государственной

власти на всех уровнях и обеспечивающим управляемость процессами

реформирования общества, становления правового государства, разработки

курса действий, изменений в структуре, стиле и системах управления, процедур

взаимодействия человека и государства, является кадровый потенциал

аппарата органов государственной власти.

Сейчас уже всем ясно, что проблемы власти и совершенствования

государственного аппарата неразделимы. Создание профессионального

государственного аппарата по объему, структуре и правовой

урегулированности, как это принято в развитых демократических

государствах, - дело чрезвычайно трудное. В нашей стране это особенно

усложнилось после распада СССР, когда многое в решении проблемы надо

было начинать с нулевой отметки.

 Такую работу может и должна осуществлять государственная служба как

четко сформированный и реализованный на практике социально-правовой

институт. В соответствии со ст.1 закона РБ «О государственной службе в

Республике Башкортостан» госслужба в Республике Башкортостан

представляет собой осуществление должностных полномочий по выполнению

целей и функций государства в соответствии с Конституцией Республики

Башкортостан, законодательными и иными нормативными актами Республики

Башкортостан.

 Госслужба осуществляется в аппаратах органов представительной,

исполнительной и судебной властей, а также в иных государственных органах,

выполняющих от имени государства его функции и отнесенных

законодательными актами Республики Башкортостан к государственной

службе. / 3.с.4./.

В администрации города и района сложилась определенная система работы с кадрами. Основой её являются указы Президента «О государственной кадровой политике в Республике Башкортостан» от 29.08.94г. № УП-393 и «О совершенствовании работы с кадрами в органах государственной власти Республики Башкортостан» от 22.04.96г. № УП-244. Утвержден единый

 -45-

Перечень должностей руководящих кадров, замещающих на основании распоряжения главы горрайадминистрации, по согласованию или с учетом рекомендации главы администрации города и района, который включает в себя около 500 должностей.

 За прошедший год в городе и районе на различные руководящие должности выдвинуто: хозяйственных руководителей – 10 человек, в сельско-хозяйственном производстве – 5 человек, в органах местного самоуправления – 8 человек.

 Уже первые шаги реформирования в АПК отчетливо показали, что ключевым фактором, определяющим успех преобразований в этой отрасли, является его кадровый потенциал. Адаптировать его к условиям рыночной экономики только образовательным путём.

 Однако, из 128 руководителей, их заместителей и главных специалистов только 61 человек имеют высшее образование, а базовое образование соответствующее занимаемой должности – 56 человек, что составляет 44%.

 Крайне низок образовательный уровень руководителей и специалистов среднего звена, где с высшим образованием - 63 человека или 12% со средне-специальным – 316 человек (61%), 140 человек – практиков (27%).

 В 1998 году в связи с проводимой реорганизацией в 4 хозяйствах переизбраны руководители (СПК «Рысай», «БашУрал», «Красный партизан», «Яик»), 1 руководитель перешел на другую работу (СПК им.М.Муртазина) и в этом году руководитель сменился в СПК «Абзак».

 Ощущается острая нехватка специалистов-зоотехников, ветеринарных врачей. На этих должностях в некоторых хозяйствах района работают специалисты без специального образования. В ряде СПК (Абзак, Рысай) должности главных специалистов замещают специалисты, не имеющие не только высшего образования, но и средне-специального. В таких сельскохозяйственных кооперативах как «Ильчигул», «Озонкуль», «Коммунар» до сих пор вакантны должности зоотехников, ветработников.

 В республике предусмотрен целевой приём студентов в вузы в пределах 10% от общего плана приёма по каждой специальности. Подобная практика позволяет улучшить соотношение различных социальных групп. Только в таком случае у нас будут учителя иностранных языков в деревне и специалисты сельского хозяйства на селе. Так, в 1997 году из 24 мест по целевому приёму 22 места выделены району, в 1998 году – места выделены только по району (22).

 Такие же проблемы встают при подборе кадров на должности глав сельских администраций, среди которых с высшим образованием 65,3%, средне-специальным – 30%, 1 глава имеет начальное профессиональное образование, более 30% имеют опыт управленческой работы всего до 3-х лет.

 В 1998 году сменены 8 глав сельских администраций, из них пятеро освобождены от должности в связи с выходом на пенсию (это главы

 -48-

администраций Казаккуловского, Озерного, Миндякского, Амангильдинского, Ахуновского сельсоветов); 1 глава администрации – в связи с переходом на другую работу (Поляковского сельсовета), назначен глава администрации во вновь образованном Мансуровском сельсовете; глава администрации Кирябинского сельсовета освобожден от руководства как не справившийся

со своими задачами.

1. 2.1.Анализ структуры и численности работников аппарата

 администрации г.Учалы и Учалинского района

 Администрация г. Учалы и Учалинского района была образована

согласно Указа Президента № УП-166 от 4.04.94г. «О реорганизации

администраций г.Учалы и Учалинского района».

 Эта объединенная горрайадминистрация существует уже 4 года.

 Деятельность администрации построена как на основе Конституции РБ и

других нормативных актов Президента, Госсобрания и Правительства России, Башкортостана, так же в основном в соответствии с Законом Республики Башкортостан «О местном государственном самоуправлении», закона РБ «О государственной службе в Республике Башкортостан».

 А также её деятельность регулируют разработанные в аппарате:

- регламент работы (текстовой и графический);

- положение о каждом управлении или отделе и службе;

- должностные инструкции на каждого ответработника, каждого

 структурного подразделения;

- инструкции по делопроизводству;

- распределение обязанностей между главой администрации города и

 района, его заместителями и управляющими делами.

 В аппарате администрации 5 заместителей (в том числе 2 первых

заместителя: по промышленности и экономике и по Управлению сельского

хозяйства и продовольствия), один управляющий делами, 11 начальников

управления, 11 заместителей начальников управлений, 7 начальников отделов,

20 главных, 8 ведущих, 23 специалиста первой и 25 второй категории и т.д.

 Все руководители с высшим образованием, за исключением ведущего

специалиста по защите прав потребителей, председателя спорткомитета и

заведующего архивным отделом.

 Должностная структура работников аппарата администрации (таблица

№ 1, 2) характеризуется высоким удельным весом в общей численности

госслужащих групп старших (19,69%) и младших (50,9%) государственных

должностей; госслужащие ведущих должностей составляют – 24,1%, главных

– 3,6%, высших – 1,8%.

 Следует отметить, что руководители и их заместители и руководители

структурных подразделений и их заместители составляют – 32,15% общей

численности работников.

 -52-

 Доля женщин в общей численности госслужащих аппарата

администрации составляет 32,35%, мужчин – 67,85%, в том числе по группам

должностей:

 высшие должности – 100% мужчин,

 главные должности – 25% женщин и 75% мужчин,

 ведущие должности – 55,5% женщин и 44,5% мужчин,

 старшие должности – 68,18% женщин и 31,72% мужчин,

 младшие должности – 91,2 % женщин и 8,8% мужчин.

 Наибольший удельный вес женщин в общей численности – в младшей

(91,2%) и старшей (68,18) группах государственных должностей.

 Распределение государственных служащих аппарата администрации по

уровню образования по группам государственных должностей представлено

в таблице № 4.

 В целом по аппарату 56,24% госслужащих имеют высшее образование

(из них 1,7% - два высших образования), 41,07% - средне-специальное,

3,57% - среднее.

 В таблице № 3 приведены данные, характеризующие уровень

образования госслужащих аппарата администрации по группам

государственных должностей.

 Проведем анализ соответствия имеющегося профессионального

образования госслужащих требованиям пункта 4 статьи 6 Федерального

закона Российской Федерации «Об основах государственной службы

Российской Федерации», согласно которому высшие, главные, ведущие и

государственные должности могут занимать лица с высшим

профессиональным образованием, служащие для старших и младших

государственных должностей должны иметь среднее профессиональное

образование по требуемой специализации (специальности) или образование,

считающееся равноценным.

 Ввиду отсутствия методических подходов к признанию имеющегося у

госслужащих образования равноценным требуемому примем во внимание

наличие любого высшего или среднего профессионального образования без

учета специализации (осуществим «щадящую» оценку).

 В целом на 1.01.99г. по всем группам государственных должностей

93,0% госслужащих имели уровень профессионального образования,

соответствующий требованиям их должностной группы. В то же время 3,5%

(или 4 человека) служащих по группе ведущих государственных должностей,

3,5% (4 человека) – младших государственных должностей имели

образовательный уровень ниже требуемого.

 Из 29 (100%) руководителей структурных подразделений – 5 из них

работают не по специальности.

 Распределение госслужащих аппарата, имеющих высшее

профессиональное образование, по направлениям подготовки

(специализации) представлено на рис. 1.

 -53-

 Как видно на рис. 1, 8,03% госслужащих имеют высшее сельско-

хозяйственное образование; 25,9% - высшее техническое образование,

31, 13% из них имели гуманитарное или социально-экономическое образование

(в том числе по специальностям: 7,14% - юриспруденция; 23,2% - экономика и

управление; 1,7% - государственное и муниципальное управление); 30,35% -

высшее педагогическое образование, практики без специального образования –

3,57%.

 По представленным данным удельный вес государственных служащих,

являющихся дипломированными специалистами в областях «юриспруденция»,

«государственное и муниципальное управление», недостаточен и неадекватен

современным задачам, решаемым госслужбой.

 Одним из важнейших элементов системы работы с кадрами является

повышение квалификации кадров.

 Основной её целью является обеспечение предприятий, организаций,

объединений, отраслей промышленности, сельскохозяйственного производства

и иных сфер деятельности высококвалифицированными кадрами

руководителей, способных эффективно и в комплексе решать как

экономические и организационные проблемы, так и вопросы социального

развития подчиненных им коллективов.

 Для эффективного управления производством, сельским хозяйством и

любым другим коллективом необходимы глубокие знания в области

экономики, менеджмента, права. Полученные в вузе знания, должны периодически пополняться. Поэтому необходимо пополнение знаний в

области экономики, маркетинга и т.д. в послевузовских центрах обучения.

Сеть учебных заведений послевузовского профессионального образования

за последние годы активно расширяется за счет учебных структур, специально

создаваемых региональными администрациями для переподготовки и

повышения квалификации работников республиканских правительств,

областных, городских, районных, поселковых администраций. По имеющимся

данным, при администрациях сегодня работает около 20 учебных центров. В

их числе Башкирская академия государственной службы и управления,

Институт государственного и муниципального управления (Йошкар-Ола)

Кубанский кадровый центр и др. Главное направление их деятельности –

повышение квалификации специалистов администраций, в первую очередь

молодых, впервые приступивших к руководящей работе, работа с резервом

за замещение должностей руководителей, главных (ведущих) специалистов

администраций.

 По данным кадровой службы администрации за прошедший 1998 год прошли краткосрочное обучение в Башкирской академии госслужбы и управления всего 30 человек – главы местных и администраций и начальники управлений, отделов администрации города и района.

 -54-

 В течение 1997-98г. в институте повышения квалификации кадров АПК

обучились 40 специалистов и руководителей хозяйств, прошли курсы

повышения квалификации при Башкирском институте развития образования –

38 педагогических кадров.

 Анализ структуры и численности работников аппарата администрации позволил выявить следующую кадровую ситуацию:

1. Аппарат администрации полностью укомплектован кадрами.
2. Должностная структура работников аппарата администрации

характеризуется высоким удельным весом в общей численности госслужащих старших (19,69%) и младших (50,9%) государственных должностей; госслужащие ведущих должностей составляют – 24,1%, главных – 3,6%, высших – 1,8%.

1. Среди госслужащих аппарата 32,35% составляют женщины и 67,85% -

мужчины.

1. В целом по аппарату 56,24% госслужащих имеют высшее

образование, 41,07% - средне-специальное, 3,57% - среднее.

1. По направлениям (специализации) высшего профессионального

образования 8,03% государственных служащих имели высшее сельскохозяймственное, 25,9% - высшее техническое, 31,13% - гуманитарное, 30,35% - педагогическое, 3,57% - практики без образования.

Учитывая вышеизложенное и делая вывод о том, что переход к новой

модели госуправления осуществляется в условиях сложной кадровой ситуации в аппарате администрации целесообразно принятие мер по следующим направлениям:

- стабилизация структуры аппарата администрации и оптимизация её штатной численности;

- улучшение качественного состава работников аппарата администрации;

- формирование кадрового резерва и работа с ним с учетом:

динамики вакансий, сложившихся должностной и возрастной структур;

прогноза его развития, требуемых направлений обучения;

- дальнейшее развитие системы организации переподготовки и повышения квалификации государственных служащих на основе госзаказа;

 - стимулирование профессионального развития и эффективного труда государственных служащих.

 2.2.Анализ структуры и численности. Руководители

и специалисты хозяйств Учалинского района.

 Вопросы подготовки и переподготовки кадров в хозяйствах района

обсуждались два раза на Совете при главе администрации: 10 апреля 1996 года, 14 марта 1997 года.

 -55-

 В 17 хозяйствах района работает 5988 человек, из них должностных лиц

* 654, в т.ч. 128 – руководители и главные специалисты, 526 – руководители и
* специалисты среднего звена.

 Распределение руководителей и специалистов хозяйств района по

уровню образования приводится в таблице № 5. Из 654 руководителей и

специалистов хозяйств района имеют высшее образование – 129 (или 19,72%),

372 – средне-специальное образование, 153 – практики.

 Так, из 128 руководителей, их заместителей и главных специалистов

только 61 человек имеют высшее образование, а базовое образование

соответствующее занимаемой должности – 56 человек, что составляет – 44%.

 Низок образовательный уровень руководителей и специалистов среднего

звена, где с высшим образованием – 63 человека или 12%, средне-специальным

– 322 (61%), 140 человек – практиков (27%).

 В хозяйствах района ощущается нехватка специалистов – зоотехников и

ветеринарных врачей. На этих должностях в некоторых хозяйствах района

работают специалисты без специального образования. В СПК «Абзак» и СПК

«Рысай» должности главных специалистов замещают специалисты не

имеющие даже средне-специального образования. В таких сельско-

хозяйственных кооперативах как «Ильчигул»,«Озонкуль», «Коммунар» –

вакантны должности зоотехников и ветеринаров.

 В последнее время специалистов, желающих работать в сельском

хозяйстве, очень мало, наблюдается большая текучесть кадров, особенно в

животноводстве. Так в течение 1998 года сменилось 75 работников, из них 6

руководителей хозяйств, 16 главных специалистов, 31 руководителей среднего

звена, 28 специалистов.

 В последние годы налажена тесная связь с башкирским аграрным

университетом, где обучаются 61 студент на очном и 58 человек на заочном

отделениях. Несмотря на достаточное число обучающихся, уменьшается число

выпускников трудоустраивающихся в сельскохозяйственных предприятиях.

 Если проанализировать социальный состав обучающихся на очном

отделении, то из числа студентов 60% составляют городские жители и 40%

сельчане. Если взять в разрезе специальностей, так на факультете механизации

сельского хозяйства – 4 студента сельчанина и 13 горожан. Факультет

экономики и права из 6-ти студентов – все городские жители, факультет

природообустройства – из 11-ти студентов 9 – жителей города.

 В 1997 году окончили аграрный университет – 18, устроились на работу в

сельскохозяйственном производстве – 7 выпускников вуза. В 1998 году из 12

выпускников окончивших аграрный университет и 3-х выпускников средне-

специальных учебных заведений пришли работать только 9 человек, в т.ч. 6 –

выпускников вуза.

 -57-

 По состоянию на 1.01.1999г. в хозяйствах района со средне-специальным образованием работают 50 главных специалистов, в том числе:

 (чел.)

* агрономы – 7
* зоотехники – 4
* ветврачи – 5
* инженеры-механики – 10
* экономисты – 7
* бухгалтеры – 8
* другие - 9

и со средним образованием – 4 человека.

 Руководители среднего звена:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Специалисты всех специальностей | Средне-техническое образование (чел.) |  Среднее образование (чел.) |
| агрономы |  11 |  7 |
| зоотехники |  16 |  - |
| ветврачи |  32 |  8 |
| инженеры |  14 |  23 |
| экономисты |  3 |  - |
| бухгалтеры |  117 |  13 |
| строители |  11 |  6 |
| Итого: |  204 |  61 |

 Анализ структуры и численности руководителей и специалистов хозяйств района позволяет сделать следующие выводы:

1. отсутствие анализа кадрового состава, планирования потребности в

кадрах;

1. необходимость разработки плана мероприятий по работе с кадрами на

1999 год.

* 1. Анализ структуры и численности руководящих работников

 промышленных предприятий

 С целью выявления определенной взаимосвязи темпов роста основных показателей производственно-хозяйственной деятельности предприятий и их кадрового потенциала был проведен анализ структуры и численности руководителей двух крупных предприятий города – ОАО «Учалинский ГОК» и ОАО «Кровля».

 По состоянию на 1.04.99г. среднесписочная численность работников ОАО «Учалинский ГОК» составляет 6259 человек, из них 1931 женщин.

 -59-

 Количество дипломированных специалистов по предприятию в целом составляет – 2037 человек, из них с высшим образованием – 735 человек, средне-специальным – 1302 человека. Должности руководителей и специалистов и служащих исполняют 1058 человек.

 ПО ОАО «Кровля» численность руководителей и специалистов составляет 168 человек, из них 69 – с высшим образованием (43,6%), 89 – средне-специальным образованием (56,3%). По предприятию национальный состав работников следующий:

башкир – 465 человек – 42,5%

татар – 310 человек – 28,3 %

русских – 302 человека – 27,5%

и других национальностей – 24 – 1,9%.

 Возрастная структура руководящих работников приведена в таблице 6.

 В целом по ОАО «Учалинский ГОК» 20% общей численности

руководящих работников составляют лица в возрасте от 30 до 49 лет; 44,23% -

в возрасте – от 50 до 60 лет;

17,3% - лиц пенсионного возраста.

 По ОАО «Кровля» наибольший удельный вес лиц наблюдается в возрасте

30-49 лет – 63,33%.

 По приведенным данным таблицы № 6 наблюдается «старение»

руководящих работников обоих предприятий.

 Не ведется целенаправленная работа по формированию резерва кадров в

данных предприятиях. Хотя в резерв кадров зачислено около 549

специалистов, из них с высшим образованием 295 человек. В резерв кадров включены кандидаты с учетом стажа руководящей работы на данном предприятии, образования, деловых качеств.

 Кадровой службе предприятий в настоящее время необходимо больше

внимания уделить тенденциям развития технологий, их требованиям к

опережающей подготовке кадров.

 Распределение руководящих работников города и района по уровню

образования представлено в таблице № 7, по национальности в таблице № 8.

 В резерв кадров по ОАО «Учалинский ГОК» включены специалисты с

большим стажем работы и старше 48 лет.

 Анализ руководящих работников по направлениям подготовки

(специализации), имеющих высшее профессиональное образование,

показывает высокий профессиональный уровень и соответствие руководителей

специализации как в ОАО «Учалинский ГОК», так и ОАО «Кровля».

 Исходя из вышеизложенного можно отметить, что на обоих предприятиях работают управленческие кадры с высоким уровнем профессиональной подготовки.

 Рынок не может полагаться на действующие системы, препятствующие

решению социальных проблем.

 -62-

 Стремление к новшествам и переменам должно стать неотъемлемой

чертой психологии современных руководителей.

 В этой связи возникает задача формирования нового контингента

управляющих, экспертов, способных активно вмешиваться в эволюцию рынка,

создавать новые изделия, своевременно заменять морально устаревшую

продукцию с тем, чтобы найти наилучшее сочетание производства и сбыта

продукции – основную гарантию получения прибыли.

Если данный вопрос рассмотреть в разрезе предприятий города и района

существует определенная взаимосвязь темпов роста основных показателей

производственно-хозяйственной деятельности предприятий и их кадрового

потенциала. Так, в градообразующем предприятии ОАО «Учалинский ГОК»,

управленческие кадры соответствуют требованиям сегодняшнего дня; подбор кадров произведен с учетом стажа руководящей работы, деловых качеств, образования в соответствии специализации занимаемой должности, в общем работают высокопрофессиональные кадры. Такая же картина наблюдается в ОАО «Кровля».

 В повышении эффективности работы данных предприятий особую роль

играет первый руководитель, способный управлять в рыночных условиях.

 Если рассмотреть данный вопрос в разрезе сельскохозяйственных

предприятий, то наблюдается следующее: только Товарищество на вере им.Ленина из 17 сельхозпредприятий АПК района завершили 1998 год

с балансовой прибылью. Так как в данном хозяйстве проводится перестройка

производственной продукции и реализуется потребителями без посредников. В

хозяйстве действует мельница, минипекарня, убойный цех, первичная

переработка молока, производство макаронных изделий. В данном случае

заслуга не только руководителей и специалистов хозяйства, но и первого

руководителя, который работает творчески, не ждёт указаний сверху и

принимает правильные решения.

 -63-

 Глава Ш. Проектная часть.

 1.Прогноз социально-экономического развития

 города и района

 Недра Учалинского района богаты залежами полиметаллических руд, месторождениями разнообразных поделочных и облицовочных камней. Достаточно сказать, что тут добывается и перерабатывается в концентраты 70% цинка и до 5% меди от общероссийского уровня производства. Более половины запасов драгоценных металлов республики также залегает на территории района.

 В районе известно 26 месторождений яшмы. Сейчас в камнерезном цехе ОАО «Учалинский ГОК» делаются чудесные сувениры.

 Увеличение объемов промышленного производства в основном достигнуто за счет ведущего предприятия города - ОАО «Учалинский горно- обогатительный комбинат». Объём производства товаров и услуг на комбинате составил 657,67 млн. рублей или к уровню прошлого года увеличился на 123,6%. Добыто 3130 тыс. тонн руды, на 282 тыс. тонн больше чем в 1997 году. Подземным способом добыто 2015,6 тыс. тонн, что составляет 64,4% от общей добычи руды и на 52% больше уровня прошлого года.

 Комбинат в 1998 году продолжил строительство подземных рудников, объём капитальных вложений составил 93,8 млн. рублей, что выше прошлогоднего объёма на 2.2%.

 В этом году было руководством комбината приостановлено капитальное строительство объектов и высвободившиеся средства направлены на поддержание основного производства.

 Первостепенной задачей является использование законтурных руд, где содержание в них металлов не намного больше, чем в отвалах. По расчетам геологов запасы составляют 5 млн. тонн, что позволит безостановочную работу комбината на 5 лет. А в течение 5 лет необходимо комбинату разработать и подготовить к промышленному освоению новый карьер Татьянинского месторождения, где сырье залегает неглубоко. Данный карьер содержит 15 млн. тонн руды – это на 13-15 лет работы комбината.

 Далее разработка месторождений Учалинского рудника подземным способом, в котором запасы руды на 30 лет.

 Во-вторых, запасы цветного гранита ОАО «Мансуровского комбината строительных материалов» – на 300 лет. Сегодня 4 предприятия города занимаются цветными камнями: ОАО «МКСМ», «Уральские камни», «Башкирские самоцветы» и госпредприятие «Металлургмаш».

 -64-

 Задача на нынешний год:

- найти современную технологию добычи и обработки камня и надежного инвестора.

 На базе 4-х предприятий создать холдинговую компанию. Это означает – создание 1000 рабочих мест и 10% надбавка к местному бюджету.

 В-третьих, всё золото Башкортостана находится в Учалинском районе. Сегодня золото извлекает ЗАО НПФ «Башкирская золотодобывающая компания». Она организовала переработку так называемых окисленных руд с малым содержанием драгметалла, перемывает золотоносную глину.

 В-четвертых, нужно строить шахту на Муртыктинском месторождении, где по данным геологов 38 тонн драгметалла. Это 100 рабочих мест.

 В-пятых, передача торговли и сферы обслуживания полностью в руки частника; развивать малый бизнес.

 Исходя из вышеизложенного, внесены следующие рекомендации по оптимизации социально-экономического развития региона.

 1.1. В области промышленности, торговли и строительства:

 1) ОАО «Учалинский ГОК»:

 - в текущем году начать использование законтурных руд;

 - разработать и подготовить к промышленному освоению новый карьер

Татьянского месторождения;

 - в дальнейшем начать освоение Учалинского рудника по подземной

добыче руды.

 2) Создать холдинговую компанию по обработке облицовочных камней

на базе акционерных обществ «Мансуровский комбинат строительных

материалов», «Уральские камни», «Башкирские самоцветы», госпредприятия

«Металлургмаш» с привлечением инвестора.

 3) Начать строительство шахты на месторождении «Муртыкты».

4) Использовать бюджетные средства по целевому назначению.

 5) Способствовать развитию малого и среднего предпринимательства,

предоставив налоговые льготы.

 6) Передать торговлю и сферу обслуживания в частные руки.

 1.2. В области сельского хозяйства:

 - в порядке оказания помощи фермерским хозяйствам построить

небольшой маслозавод, мясоперерабатывающий комбинат, закупить мини-

мельницы, мини-пекарни;

 - выделить дотации тем сельскохозяйственным предприятиям (ТВ

им.Ленина, СПК «Урал», «Башкирия», «Байрамгуловский»), где наблюдаются

тенденции повышения сельхозпроизводства, стремление добиться

определенных успехов;

 - расширить площади пастбищ и сенокосных угодий за счет пашни близ

населенных пунктов для обеспечения населения;

 - внедрить новые энергосберегающие технологии возделывания

сельскохозяйственных культур;

 -65-

 - развивать перерабатывающие отрасли АПК;

 - пересмотреть систему ведения земледелия, структуру посевных

площадей, севооборотов, расширить посевные многолетних трав в условиях

резко континентального климата;

 - разработать комплексную программу развития АПК района в разрезе

обслуживающих и перерабатывающих предприятий с учетом их специфики и

перспективы развития в сочетании с направленностью и узкой

внутрихозяйственной специализацией сельскохозяйственных

товаропроизводителей.

 2. ПРОЕКТ ПРОГРАММЫ

РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА г.УЧАЛЫ И УЧАЛИНСКОГО РАЙОНА

 НА 2000 ГОД И ДО 2005 ГОДА

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № пп |  Содержание мероприятий, направленных на  развитие кадрового потенциала территории | Срок исполнения |  Ответственный  за исполнение |
|  1 |  2 |  3 |  4 |
|  1. |  **Составить прогноз потенциальных вакан-сий должностей, включенных в Перечень дол-жностей руководящих кадров города и района.**  Для чего подготовить анализ возрастной структуры работников с учетом:-ожидаемого освобождения должностей в связи с уходом на пенсию;-среднестатистического увольнения;-возможной реорганизации или сокращения штатов. |  Июнь  1999г. | Зам. по кадрам, управление по кадрам |
|  2. |  **Составить план замещения должностей в разрезе прогнозный вакансий с учетом:**-срока ожидаемого освобождения должностей в связи с уходом на пенсию;-итогов анализа очередной аттестации;-результатов поиска кандидатов путем конкурсных отборов. Для чего ввести в практику работы:-проведение конкурсных отборов на замещение предполагаемых вакансий и вакантных должностей;-опросы и собеседования с работниками по поводу перспектив их продвижения, выявления их склонностей в целях предварительного отбора в резерв;-консультирование по подготовке к замещению будущей должности;-предварительный отбор в резерв (опрос, личные листки, конкурсный отбор, рекомендательные отзывы);-составление планов карьеры работников с учетом должностей предусмотренных высвобождению;-составление списков возможных кандидатов на замещение должностей, схемы замещения;-окончательный отбор в резерв путем детального изучения деловых и личностных качеств, тестирования, деловых игр. |  Июнь 1999г. |  -/- |

 -67-

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  1 |  2 |  3 |  4 |
|  3.  |  **То же отдельно:**-по аппарату администрации;-по аппарату местных администраций;-по руководящим должностям руководителей подразделений (первых, их заместителей, главных специалистов) ведущих предприятий города и района;-по руководителям (первых, их заместителей, главных специалистов и среднего звена) хозяйств района. |  -/- -/- -/- |  -/- -/-отделы кадров предприятий и организаций |
| 4. |  **Регулярно определять потребность в кадрах на каждый год и до 2005 года с учетом:**-развития подведомственных предприятий и организаций, местных органов самоуправления, государственной службы, изменений в их организационной структуре;-результатов анализа и прогноза выбытия и сменяемости. | Ежегодно к 1.04.декабрь 1999г. | Управление по кадрам, предприятия и организации |
|  5. |  **Подготовить целевой заказ на обучение:**-в БАГСУ;-в высших учебных заведениях;-на курсах повышения квалификации  | Ежегодно. | Зам.главы по кадрам, управление по кадрам.  |
|  6. |  **Организовать стажировку, состоящих в резерве:**-в аппарате городского Совета;-в аппарате администрации города и района, сельских и поселковой администрациях;-в финансовых и страховых органах, банковских учреждениях города;-в действующих акционерных обществах и т.д. | Постоянно. |  -/- |
|  7. |  **Организовать постоянно действующие семинары при горрайадминистрации в целях подготовки кадров с новым экономическим мышлением, умением работать в условиях демократизации, самоуправления и рыночных отношений с привлечением:**-руководителей и специалистов ведущих пром-предприятий (ОАО «УГОК», ОАО «Кровля»);-работников госналогинспекции, госналогполи-ции, банков, финансового управления, отдела труда и занятости, комитета по управлению муни- ципальным имуществом, госстатуправления, пен-сионного фонда, правоохранительных органов, медстрахования; | Не реже1 раза в 2 месяца. |  -/- |

 -68-

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  1 |  2 |  3 |  4 |
|  | -руководителей ведущих коммерческих структур, предпринимателей;-опытных руководителей муниципальных предприятий и организаций;-специалистов аппарата горрайадминистрации и горсовета;-с приглашением профессорско-преподаватель- ского состава вузов республики, БАГСУ и работ-ников аппаратов вышестоящих республиканских органов. |  |  |
| 8. |  **Оживить работу информационно-аналити-ческого Совета при горрайадминистрации.**  Для чего:-подготовить постановление главы горрай-администрации о создании информационно-аналитических групп для обеспечения тесной связи с населением, изучения общественного мнения, проверки и выполнения постановлений и решений;-регулярно анализировать на заседаниях Совета работу по подготовке и расстановке кадров, вопросы социально-экономического развития, заслушивать на них отчеты руководителей предприятий и организаций по решению социальных и экономических задач, обобщать и давать заключения общественного мнения, политической ситуации;-создать прессгруппу при информационно-аналитическом Совете;-организовать «коуглые столы», «горячий телефон», «прямые линии» по местной печати, телерадиостудии. | 1 полугодие  1999г. |  -/-  |
|  9. |  **Подготовить и внести на рассмотрение заседаний информационно-аналитического Совета с последующим освещением в средствах массовой информации, подготовкой соответствующих постановлений главы администрации следующих вопросов:**-«Анализ социально-экономического развития Озерного, Суюндуковского сельских и Миндякского поселкового Советов»;-«Анализ кадрового потенциала Ильчигуловского, Старобайрамгуловского и Абзаковского сельских Советов». | Ш квартал  1999г.1У квартал  1999г. | Управление по кадрам, члены информационного совета. |

 -69-

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  1 |  2 |  3 |  4 |
| 10. | **Подготовить и внести на рассмотрение сессии городского Совета:**«О состоянии подготовки кадров в обще-образовательных, профессиональных и средне-специальных учебных заведениях и других обра-зовательных учреждениях в городе и районе». | 1 полугодие  2000 г. | Управление по кадрам, постоянные комиссии горсовета. |
| 11. |  **Подготовить и внести на рассмотрение президиума городского Совета:**-«Отчет руководства ОАО «Учалинский ГОК» по подбору, подготовке и расстановке кадров»;-«О мерах по подготовке национальных кадров в городе и районе»;-«Отчеты руководителей Товарищества на вере им.Ленина и СПК им. М.Муртазина по выпол-нению решений сессии и президиума горсовета,постановлений главы администрации, касающиеся их деятельности». | П квартал 1999г.Ш квартал 2000г.1У квартал 2000г. | Управление по кадрам, постоянные комиссии. |
| 12. |  **В целях изучения и обобщения обществен-ного мнения и обмена мнениями, освещения и обеспечения постоянной связи с населением по тем или иным вопросам, в том числе по кадрам:**-разработать и провести анкетирование различных групп населения: в школах, среди клубных работников, хозяйствах района, в предприятиях и организациях, среди молодежи, женщин, пенсионеров,по месту жительства и т.д.;-открыть постоянную рубрику по освещению деятельности администрации на территории «Общественное мнение», «Кадры решают всё», «Новые назначения», «В городском Совете и администрации города и района» и т.д. | Ежеквар-тально.апрель 1999г. | Управление по кадрам совместно с другими управле-ниями, отделами и службами.Управление по кадрам, редакции газет и ТРК. |
| 13. |  **Подготовить предложения главе администрации, президиуму горсовете:**-по открытию филиала Магнитогорского горно-металлургического института им. Носова на базе Учалинского горнометаллургического техникума;-об открытии новых филиалов вузов в городе;-об открытии отдельной гимназии в городе и т.д. | 2000 год | Зам. по кадрам, зам. по соц. вопросам, УГМТ. |

 -70-

 ЗАКЛЮЧЕНИЕ

 На основании проведенного анализа состояния управленческих кадров и социально-экономического развития города и района можно сделать следующие выводы:

1. Сегодняшнее состояние управленческих кадров не соответствует

структуре социально-экономического развития города и района.

Анализ структуры и численность работников аппарата администрации

г.Учалы и Учалинского района позволил выявить следующую кадровую

ситуацию:

-должностная структура работников аппарата администрации

 характеризовалась высоким удельным весом в общей численности

госслужащих групп младших (50,9%) государственных должностей;

 -наибольший удельный вес лиц 50 лет и старше наблюдался среди

госслужащих главных (60%) и высших (50%) госдолжностей;

 -в целом по аппарату 56,24% госслужащих имели высшее образование,

41,07% - средне-специальное, 3,57% - среднее;

 -низок удельный вес госслужащих, являющихся дипломированными

специалистами в области «юриспруденция», государственное и муниципальное

управление;

 -по всем группам госдолжностей 93% госслужащих имели уровень

профессионального образования, соответствующий требованиям их

должностной группы. В то же время 3,5% служащих по группе ведущих

госдолжностей, 3,5% - младших госдолжностей имели образовательный

уровень ниже требуемого.

В ОАО «Учалинский ГОК», «Кровля» низок удельный вес в структуре управленческих кадров специалистов с высоким экономическим и юридическим образованием, высок удельный вес – специалистов с высшим техническим образованием.

В хозяйствах Учалинского района ощущается нехватка специалистов – агрономов, зоотехников, ветеринарных врачей, механиков. Должности главных специалистов замещают специалисты не имеющие не только высшее образование, но и средне-специальное.

Очень низок удельный вес дипломированных специалистов в области «юриспруденция» и «государственное и муниципальное управление».

В данной работе предлагается новый подход к управлению социально-экономическими процессами, который основан на тесной на тесной связи его кадрового развития с потребностями социально-экономического развития решена. В связи с чем составлен прогноз социально-экономического развития города и района на ближайшую перспективу и кадров управления, рекомендован проект программы развития кадрового потенциала г.Учалы и Учалинского района на 2000-2005 годы.

-71-

 СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации. Комментарий. М.: Юрид.лит., 1994.
2. Федеральный закон «Об основах государственной службы Российской Федерации».//

Российская газета. 1995г. 3 августа.

1. Закон Республики Башкортостан «О государственной службе в Республике

Башкортостан». от 13.10.94г.

1. Указ Президента Республики Башкортостан от 29 августа 1994г. «О государственной

кадровой политике в Республике Башкортостан»/ Извести я

Башкортостана,1994г. 31 августа.

1. Указ Президента Республики Башкортостан от 22 апреля 1996г. № УП-244 «О совершенствовании работы с кадрами в органах Государственной власти Республики Башкортостан».
2. Указ Президента РБ № УП-166 от 4.04.94г. «О реорганизации администраций г.Учалы и Учалинского района».
3. Атаманчук Г.В. Конституционные основы государственной службы и кадровой политики. Лекция. М.: Изд-во РАГС, 1997.
4. Бессонова З. Проблемы планирования кадрового резерва руководителей. // Экономика и управление. – 1998г., № 6 (26).
5. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: пособие по кадровой работе. – М.: Юристъ. 1998г.
6. Государственная кадровая политика и механизм её реализации.- /Кадроведение/: Курс лекций.- М.: Изд-во РАГС, 1997г.
7. Габитов И. Кадровая политика – в центре внимания.// Экономика и управление.- Уфа, РИО БАГСУ, 1998г., № 4.
8. Грачев М.В. Суперкадры. Управление персоналом в международной корпорации. М.: Дело ЛТД, 1993г.
9. Ежегодник: 95: Государственная служба России.- М.: РАГС, 1996г.

-72-

14.Клоцвог Ф., Абдыкулова Г., Кушникова И., Каширская С. Вариантный

 прогноз эволюции экономики регионов российских регионов.//Российский

 экономический журнал.- 1995, № 8.

15.Книга работника кадровой службы. Учебно-справочное пособие./ Под общ.

 ред. С.В.Охотского, В.М. Анисимова. – М.: ОАО «Изд-во «Экономика»,

 1998г.

16.Мескон М.Х., Альберт М,, Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: Дело,

 1992.

17.Матирко В.И. Проблемы кадровой политики в государственном аппарате.

 М.: Дело, 1996.

18.Махмутов А. Экономическая реформа в России. Региональные проблемы. //

Экономика и управление.-1995, №3 (7).

19.Мильнер Б. Управление: пути преодоления кризиса.//Вопросы экономики.-

 1997, № 6.

20.Нусратуллин В. Некоторые аспекты разработки и реализации Концепции и

 Программы социально-экономического развития РБ.// Экономика и

 управление. – 1997, № 5.

21.Послание Президента Республики Башкортостан Государственному

 Собранию. О дальнейшем развитии Республики Башкортостан. (Основные

 направления внутренней и внешней политики). Уфа, 1995.

22.Слепцов Н. «Государственными служащими не рождаются, ими

 становятся».// Экономика и управление.- 1996, № 5(13).

23.Стратегия социально-экономического развития РБ на среднесрочную (1996-

 2000гг.) и долгосрочную (до 2005г.) перспективу (концептуальные

 основы).//Экономика и управление.- 1996, № 4(12).

24.Сообщение Госкомстата Республики Башкортостан. Социально-

 экономическое положение Республики Башкортостан./ Советская Башкирия,

 1998, 9 февраля.

25.Худайбердин Р. Учалы – край башкирского Зауралья. // Экономика и

 управление – 1998, № 4 (24).

 -73-

26.Халиков М.И. Госслужба: проблемы и перспективы. //Экономика и

 управление. – 1998, № 1.

27.Турчинов А. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития

 теории и практики. – М.: МПСТ Флинта, 1998г.

28.Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента.- М.:Дело,1995г.

29.Федеральная государственная служба: кадровый состав, его

 профессиональное и должностное развитие. Учебно-методическое пособие.

 ММ.: 1997.

30.Федоров В. Кадровая политика в Республике Башкортостан//Экономика и

 управление- 1996, №5.

31.Шкатулла В.И. Настольная книга менеджера по кадрам. – М.: Издательская

 группа Норма-Инфра, М., 1998.

32.Экономика /под редакцией Булатова А.С./ - М. Бек, 1997.

 Таблица № 3.

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПО ВОЗРАСТУ ГОСУДАРСТВЕННЫХ

 СЛУЖАЩИХ АППАРАТА АДМИНИСТРАЦИИ

 Г.УЧАЛЫ И УЧАЛИНСКОГО РАЙОНА

 НА 1 ЯНВАРЯ 1999 ГОДА

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  Всего  |  В том числе |
|  до 30 лет |  31-49 лет | 50 лет и старше |
| Высшие  |   100 |  |  50 |  50 |
| Главные  |  100 |  |  40 |  60 |
| Ведущие  |  100 |  7,4 |  74 |  18,51 |
| Старшие |  100 |  9,09 |  59,09 |  31,82 |
| Младшие  |  100 |  17,54 |  63,16 |  19,3 |
| Госслужащих – всего |  100 |  12,5 |  64,28 |  23,21 |

 Таблица № 5

 РАСПРЕДЕЛЕНИЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ

 ХОЗЯЙСТВ УЧАЛИНСКОГО РАЙОНА ПО УРОВНЮ

 ОБРАЗОВАНИЯ НА 1.01.99г.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  Наименование  Хозяйства |  Всего |  Из них имели образование |
|  Чел. |  % |  Высшее  | Сред.-специальн |  Среднее |
|  Чел. |  % |  Чел. |  % |  Чел. |  % |
| 1. Артель «Урал» |  48 |  100 |  5 |  10,41 |  18 |  37,5 |  25 |  52 |
| 2.СПК «Коммунар» |  46 |  100 |  8 |  17,39 |  33 |  71,73 |  5 | 10,87 |
| 3.СПК «Кр.партизан» |  90 |  100 |  18 |  20 |  51 |  56,66 |  21 | 23,33 |
| 4.СПК «Совет» |  36 |  100 |  8 |  22,2 |  27 |  75 |  1 |  2,77 |
| 5.СПК Яик» |  44 |  100 |  11 |  25 |  15 |  34 |  18 |  41 |
| 6.СПК «Башкирия» |  26 |  100 |  5 |  19,23 |  17 |  65,38 |  4 | 15,38 |
| 7.Товарищество на  вере им. Ленина |  38 |  100 |  6 |  15,78 |  23 |  60,52 |  9 | 23,68 |
| 8.СПК «Рысай» |  20 |  100 |  5 |  25 |  13 |  65 |  2 |  1,0 |
| 9. «БашУрал» |  12 |  100 |  2 |  16,66 |  10 |  83,33 |  - |  - |
| 10.СПК им. Муртазина |  15 |  100 |  3 |  20 |  12 |  80 |  - |  - |
| 11.СПК «Байрамгол» |  93 |  100 |  27 |  29 |  51 |  54 |  15 | 16,13 |
| 12.СПК «Ирендык» |  31 |  100 |  11 |  35,5 |  10 |  35 |  10 |  30 |
| 13.СПК «Илсегол» |  41 |  100 |  11 |  26,83 |  20 |  48,78 |  10 | 24,39 |
| 14.СПК «Озонкуль» |  62 |  100 |  6 |  9,68 |  54 |  87,1 |  2 |  3,22 |
| 15.СПК «Абзак» |  23 |  100 |  2 |  8,69 |  10 |  43,48 |  11 | 47,82 |
| 16.СПК «Яны  Байрамгол» |  29 |  100 |  3 |  10,3 |  8 |  30 |  18 |  60 |
| ВСЕГО: |  654 |  100 | 129 |  19,72 |  372 |  56,88 |  153 | 23,39 |

 Таблица № 12

 УРОЖАЙНОСТЬ ЗЕРНОВЫХ КУЛЬТУР

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование сельскохозяйственных предприятий |  г о д ы |
|  1994 |  1995 |  1996 |  1997 |  1998 |
| Урал |  16,8 |  14,0 |  21,9 |  22,9 |  5,0 |
| Коммунар  |  18,2 |  14,5 |  16,5 |  17,4 |  3,9 |
| Красный партизан |  20,5 |  11,0 |  13,1 |  21,5 |  5,0 |
| Совет  |  10,9 |  12,4 |  20,3 |  20,5 |  3,8 |
| Яик |  13,9 |  10,5 |  13,9 |  18,2 |  2,8 |
| Башкирия |  13,7 |  12,1 |  19,4 |  26,4 |  5,3 |
| им. Ленина  |  18,9 |  13,6 |  18,6 |  23,3 |  4,7 |
| Рысай  |  11,4 |  18,9 |  26,8 |  29,1 |  7,5 |
| Первомайский  |  20,3 |  9,4 |  17,7 |  ликв. |  |
| БашУрал |  13,5 |  14,4 |  22,5 |  21,2 |  5,2 |
| им. М. Муртазина |  14,6 |  9,4 |  20,8 |  18,9 |  2,7 |
| Байрамгол  |  17,4 |  11,9 |  16,5 |  20,9 |  4,3 |
| Ирандек |  12,0 |  11,2 |  12,1 |  12,0 |  3,5 |
| Ильсегол |  18,0 |  12,3 |  18,7 |  24,7 |  6,1 |
| Озонкуль |  17,2 |  14,8 |  23,6 |  21,7 |  5,7 |
| Абзак |  12,5 |  13,5 |  16,7 |  15,0 |  4,1 |
| Новобайрамгул |  18,7 |  15,0 |  24,2 |  24,7 |  4,7 |
| Салават |  12,2 |  8,5 |  17,7 |  15,2 |  - |
| Всего по району |  16,2 |  12,6 |  17,8 |  20,7 |  4,6 |

 Таблица № 13

 ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  1994 |  1995 |  1996 |  1997 |  1998 |
| 1.Численность населения в  трудоспособном возрасте  (чел.): -по городу -по району |  19969 19430 |  22804 19558 |  23217 19651 |  23200 19600 |  23190 19620 |
| 2.Численность незанятых  трудовой деятельностью граждан, ищущих работу и зарегистрированных в  службе занятости на  конец года (чел): -по городу -по району |  613 148 |  865 450 |  1021 221 |  1209 290 |  2103 574 |
| 3.Из них безработные (чел) -по городу -по району |  539 137 |  797 424 |  957 207 |  1173 289 |  1269 573 |
| 4.Уровень безработицы (%) -по РБ -по городу и району |  1,34 2,43 |  2,30 4,16 |  3,42 3,70 |  3,74 4,64 |  4,31 6,49 |

 ДИНАМИКА УРОВНЯ БЕЗРАБОТИЦЫ ПО РБ И ПО РАЙОНУ И ГОРОДУ

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 1993 1994 1995 1996 1997 1998

 Рис. 4 \_\_\_\_\_\_\_\_ - по городу

 \_ \_ \_ \_ \_ \_ - по району

Башкирская Академия Государственной Службы и Управления

##  Кафедра экономической теории и экономической политики

 при Президенте Республики Башкортостан

###  ДИПЛОМНАЯ РАБОТА

 на тему:

Кадровый потенциал в свете социально-экономического развития города и района.

 Выполнил слушатель факультета

 государственного управления

 Атангулова Р.А.

 К защите допущен. Научный руководитель

 Зав. кафедрой кандидат философских наук,

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ доцент Рысаев И. Ш.

 «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_1999г. «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_1999г.

 Уфа, 1999