

## УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

*Рассмотрено понятие «кадровое обеспечение», управление человеческими ресурсами, система управления персоналом. Также исследована система управления персоналом и мероприятия по совершенствованию кадрового обеспечения.*

*Ключевые слова: кадровое обеспечение, управленческая деятельность, человеческие ресурсы, система управления персоналом, стратегический план, производственная система.*

**Постановка проблемы.** Важным условием успешного решения государственных проблем и укрепления муниципальных образований является развитие управленческих кадров государственных органов. Именно государственные органы непосредственно занимаются социально-экономическими проблемами на местном уровне. Поэтому тема считается актуальной.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Многие российские ученые, такие как: Л. А. Обухова, Т. Н. Нигматулина, Д. Г. Толмачева, А. А. Уварова, В. Г. Новиков, С. А. Карпов, провели исследования кадровой деятельности государственных органов.

**Цель.** Рассмотреть кадровую укомплектованность управленческой деятельности государственных органов.

**Презентация основного материала.** Кадровое обеспечение государственных органов является сложным и противоречивым явлением, в котором задействованы основные процессы и отношения. Это обусловлено, с одной стороны, характеристикой состояния персонала государственного аппарата, а с другой — системой мер по укомплектованию аппарата квалифицированными рабочими.

В свою очередь, управление человеческими ресурсами — это совокупность принципов, методов и средств, нацеленных на персонал, которые максимально используют его интеллектуальные и физические возможности при выполнении профессиональных функций для достижения организационных целей [1]. Все это — часть системы управления персоналом.

Система управления персоналом — это устойчивая связь между явлениями, связанными с управлением персоналом, а также отношениями между людьми и значительным влиянием на их природу. Объективной основой предъявления требований к системе управления персоналом может быть:

- систематическое формирование системы управления персоналом, требующее учета всех отношений в системе управления персоналом;
- пропорциональное сочетание подсистем и элементов системы управления персоналом;
- различные компоненты системы управления персоналом;
- изменение состава и содержания управленческих функций персонала подразумевает, что с развитием организации роль одних кадровых функций возрастает, в то время как роль других на разных уровнях управления уменьшается и изменяется их содержание.

В кадровой системе государственного аппарата важную роль играет управление его персоналом, побуждая служащих добросовестно и ответственно служить государству, выявляя его потенциальные возможности и возможности [2]. Модели взаимодействуют непосредственно, воздействуя друг на друга своими свойствами, создавая интегрированную результирующую силу. Субъектом управления персоналом является тот, от которого зависит качество управленческих решений и, соответственно, последующий результат деятельности работника, отдела и организации в целом. Субъекты управления персоналом можно разделить на внутренние и внешние.

Внутренние органы кадрового управления — это функциональные аппараты, контролирующие процессы обучения, приема, адаптации, перевода производственного персонала и т. д. внешние органы кадрового управления включают государство и его органы, принимающие законы, регулирующие сферу трудовых отношений [3].

Основной деятельностью кадровой службы является подготовка рабочей силы: планирование потребностей и организация набора, разрешение конфликтов, осуществление социальной политики. К основным задачам системы управления персоналом относятся:

- укомплектование организации квалифицированным персоналом;
- создание условий для эффективного использования знаний, навыков и опыта работников;
- совершенствование методов оценки персонала; управление внутренними перемещениями и развитием карьеры персонала.

Для решения этих проблем необходимо провести ряд мероприятий, с тем чтобы в будущем улучшить кадровую структуру. Во-первых, необходимо провести сертификацию сотрудников в государственном учреждении с целью повышения квалификации сотрудников посредством семинаров и курсов переподготовки. Оснащение специалистов по программному обеспечению для управления персоналом повысит производительность труда и позволит более эффективно и быстро обрабатывать информацию [2].

Деятельность самого государственного управления, постановка задач, формирование кадровой стратегии, реализация стратегического плана с оценкой деятельности должностных лиц и составляют суть стратегического управления персоналом, фактически эти задачи тесно взаимосвязаны. Вопросы, касающиеся задачи государственного управления, тесно связаны с определением целей.

**Выводы.** Мероприятия способствуют значительному росту кадрового обеспечения деятельности государственных органов и повышению производительности труда.

#### Список литературы

1. Обухова, Л. А. Кадровое обеспечение государственной службы: критерии оценки, состояние и пути развития [Электронный ресурс] / Л. А. Обухова. — Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovoye-obespechenie-gosudarstvennoy-sluzhby-kriterii-otsenki-sostoyanie-i-puti-razvitiya>.

2. Нигматулина, Т. Х. Особенности ведения кадровой политики и документационного обеспечения управления кадрами в органах самоуправления [Электронный ресурс] / Т. Х. Нигматулина. — Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-vedeniya-kadrovoy-politiki-i-dokumentatsionnogo-obespecheniya-upravleniya-kadrami-v-organah-mestnogo-samoupravleniya/viewer>.

3. Толмачева, Д. Г. Кадровое обеспечение персоналом [Электронный ресурс] / Д. Г. Толмачева. — Режим доступа: <https://center-yf.ru/data/Kadroviku/kadrovoye-obespechenie.php>.

© *Фотина В. В.*