

**Третьяк И.В.**

*ассистент кафедры «Менеджмента»*

*ГОУ ВО ЛНР «ЛГУ им. В. Даля»,*

*г. Алчевск, ЛНР*

## **ОСОБЕННОСТИ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ**

*В статье рассматриваются эффективные подходы управления персоналом в государственных учреждениях.*

**Ключевые слова:** *государственное учреждение, персонал, управление, эффективность.*

**Постановка проблемы.** Актуальность развития эффективности управления персоналом в государственных учреждениях является необходимостью постоянного стабильного совершенствования и повышения эффективности управленческой деятельности, направленных на достижение целей путем рационального использования материальных и трудовых ресурсов, формирование качественного и количественного кадрового состава. Организация его социального и профессионального развития, достижений, мобильности, полноценное эффективное использование возможностей в деятельности государственного учреждения.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Анализируя последние исследования и публикации по вопросам, касающимся эффективности управления персоналом, посвящено немало публикаций, как отечественных ученых, так и зарубежных. Среди отечественных ученых работающих в данном направлении необходимо выделить Алексеева А.А., Алтухова А.Г., Белоусова А.С., Дмитриева Я.В., Индрисова А.С., Радаева В.В. Из зарубежных ученых в области управления персоналом необходимо отметить Ансоффа И., Беста М., Букерелля Ф., Долена Д., Траута Д., Чемберлена Э., Якокку Л. и других.

Тем ни менее, изучение эффективности управления персоналом в государственных учреждениях и научный вклад многих ученых в ее развитие остается малоизученной темой. Основной проблемой на протяжении многих лет является концепция эффективного управления и методология оценивания степени эффективности управления в государственном учреждении.

**Цель** тезисов заключается в рассмотрении эффективных подходов управления персоналом государственных учреждений в современных условиях.

**Изложение основного материала.** Эффективность управления в государственных учреждениях, как и любой вид деятельности, требует своей конкретной оценки, установления его результативности. Рассматривая поставленные цели и задачи управления персоналом, которые представляют собой довольно сложные и непростые. Оценить их эффективность в управлении не всегда возможно прямым путем из-за отсутствия определенных сформулированных результатов, мониторинга количественных и качественных

оценок и результатов отдельных видов выполняемых работ. Поскольку для измерения эффективности управленческого труда в государственных учреждениях зачастую применяют косвенные методы.

Рассматриваемые проблемы эффективности управления персоналом в государственных учреждениях являются составляющей частью экономики управления, которая включает рассмотрение:

– управленческого потенциала, то есть, составляющая комплекс всех ресурсов, которые мотивируют и используются в данной системе управления персоналом;

– издержки и расходы на эффективное управление персоналом, которые определяются содержанием, организацией, внедрением новейших технологий и выполненными в полном объеме работ по внедрению и реализации соответствующих эффективных функций и методов управления;

– характера управления труда, его эффективности управления и эффективности образа действий персонала в процессе деятельности организации, осуществления интересов, в достижении определенных поставленных целей и задач[1].

Что бы достичь каких либо результатов в управленческом процессе используются личностные, материальные, информационные и финансовые ресурсы, в зависимости от того, как умело и целенаправленно они используются в достижении поставленной цели.

Эффективность управления, это результативность функционирования системы и процедура управления, как взаимодействие управляемой и управляющих систем, то есть интегрированный результат взаимодействия компонентов управления. Иными словами – это сопоставление потребленных ресурсов с полученными результатами.

В настоящее время различают множество видов эффективного управления персоналом, но в большинстве случаев все сводится к двум эффектам управленческой деятельности: экономическому и социальному[2].

Но следует учитывать, то что эффект управленческой деятельности, не сводиться только к экономическим достижениям и результатам. Не следует забывать и о социальном эффекте, который имеет большое значение в управленческом труде, но в свою очередь не имеет количественных измерителей.

Социальная и экономическая эффективности по своей роли в обеспечении гармоничного функционирования в обществе не равнозначны. Социальная эффективность — обобщающая, конечная, и в этом состоит ее сущность быть главной, но экономическая - первая, исходная, и соответственно основная.

Оценка эффективности управления персоналом в государственных учреждениях, является важным аспектом, позволяющим определить степень действующей структуры управления. Разрабатываемые проекты и плановые мероприятия проводятся с целью подбора наилучшего рационального варианта управления и соответственно дальнейшего его совершенствования. Из этого

следует то, что комплексный подбор критериев эффективности управления персоналом сводится к двум направлениям ее функционирования:

- степень соответствия достигнутых результатов;
- степень соответствия процесса деятельности управления персоналом и выдвигаемым требованиям к содержанию, организации и результатам.

Главным критерием эффективности управления персоналом в государственных учреждениях, при сравнении различных версий системы управления, является наиболее полный и устойчивый результат достижения конечной цели при наименьших затратах на ее жизнедеятельность.

**Вывод.** Таким образом, уровень эффективности управления, которое влияет на деятельность и его функционирование, должно быть совершенным. Система управления персоналом, должна быть многофункциональной. Для повышения эффективности управления особое внимание следует уделять человеческому, профессиональному и устойчивому развитию.

Постоянное совершенствование системы управления развитием и наращивание эффективности интеллектуального капитала являются неотъемлемой частью для устойчивой деятельности государственного учреждения в современных условиях управления.

### **Список литературы**

1. Ландсман В. А. Теоретические аспекты развития системы управления персоналом современного учреждения. Москва: Дело, 2012г.- 454 с.
2. Сатдыкова Р.Р. Резервы роста производительности труда управленческого персонала// Экономические проблемы образования и общества: Сб. научных трудов/ Под общ. ред. В.А. Якушиной. Уфа: БГУ, 2007с.