

Сидорова М. К.

студентка 3-го курса направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент»

Мова Е. В.

*к.э.н, доцент кафедры менеджмента
факультета экономики и бизнеса (г. Алчевск)*

ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет им. Владимира Даля»

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Исследована сущность понятия «система управления персоналом» в государственных и муниципальных учреждениях. Выявлены основные задачи такой системы, а также ее актуальные проблемы и пути их решения.

***Ключевые слова:** персонал, система управления персоналом, государственное и муниципальное учреждение, государственный служащий.*

Постановка проблемы. На сегодняшний день Луганская Народная Республика стоит на пути своего становления и развития как независимого государства, что ставит перед ней задачу создать свою государственную политику как в целом, так и в разных сферах деятельности.

Строительство демократического правового государства, решение сложных политических и социально-экономических проблем его развития требует постоянного внимания со стороны кадровой службы. Учреждениям государственного и муниципального управления Луганской Народной Республики, как никогда, нужна четкая, продуманная система работы с кадрами. Поэтому сегодня вопросы выявления проблем в системе управления персоналом в государственных и муниципальных учреждениях, а также поиска путей их решения являются особо актуальными.

Анализ последних исследований и публикаций. За последние годы отечественными и зарубежными учеными было проведено большое количество исследований в вопросах управления персоналом государственной службы. Этому направлению посвящены многие научные статьи, учебники, монографии. В частности, указанную проблематику исследовали Анисина С.С. [1], Богатырева Е.Д. [2], Бестужева Г. [3], Гусев А.В. [4], Мустафина С.А. [5] и др. Авторы анализировали современные составляющие элементы системы управления персоналом государственных и муниципальных учреждений, современные кадровые технологии в системе государственной службы и т.д. Но многие теоретические вопросы по данной проблеме еще не выяснены и требуют дальнейшего решения.

Изложение основного материала. Персонал является неотъемлемой и наиболее сложной составляющей организации. Авторское виденье понятия

«система управления персоналом» в рамках деятельности государственных и муниципальных учреждений следующее: «это комплекс методов, который направлен на улучшение работы с персоналом и призван усовершенствовать структуру организации».

Главной целью системы управления персоналом является кадровое обеспечение организации, эффективное использование кадров, а также их профессиональное и социальное развитие.

Основными задачами службы управления персоналом в государственных и муниципальных учреждениях являются:

- реализация государственной политики по управлению персоналом в государственном или муниципальном учреждении;
- подбор персонала государственного или муниципального учреждения;
- обеспечение осуществления руководителем государственной службы своих полномочий по вопросам управления персоналом;
- прогнозирование развития персонала, поощрение работников к служебной карьере, повышение их уровня профессиональной компетентности;
- осуществление аналитической и организационной работы по кадровому менеджменту;
- документальное оформление поступления на государственную службу, ее прохождение и прекращение.

На данный момент в Луганской Народной Республике достаточно остро стоит вопрос управления персоналом в государственных и муниципальных учреждениях. Такая ситуация сформировалась из-за накопившихся проблем в системе управления персоналом таких организаций, к ключевым из которых можно отнести:

- отсутствие четкого распределения политических и административных должностей;
- отсутствие открытого конкурсного отбора государственных служащих,
- отсутствие карьерного роста;
- неэффективная работа кадровых служб (устаревшие методы работы кадровых служб не соответствуют динамике сегодняшнего времени);
- низкий уровень профессионализма (назначение на ответственные должности недостаточно подготовленных сотрудников);
- неэффективное стимулирование и мотивация (неправильное проведение анализа и как следствие ошибочная оценка эффективности работы служб, что не позволяет в полной мере раскрыть потенциал каждого работника).

В рамках нашей республики эти проблемы являются ключевыми, но не единственными. Чтобы предупредить ухудшение ситуации с кадрами в государственных и муниципальных учреждениях, мы можем перенять опыт наших соседей и выделить определенные методы необходимые для решения проблем в нашем регионе:

1) отбор кандидатур на должности государственной (муниципальной) службы. Отбор кандидатов может осуществляться по результатам конкурсного

отбора. Это позволит реализовать принцип равного доступа граждан к государственной и муниципальной службе.

2) планирование карьеры. Государственные и муниципальные учреждения, как и любые работодатели должны заботиться о карьерном росте своих работников. Необходимо раскрывать потенциал каждого и по результатам деятельности направлять служащего вверх по карьерной лестнице.

3) повышение квалификации, переподготовка государственных (муниципальных) служащих. Образование является одним из основных факторов отбора и продвижения по карьерной лестнице. Для служащего в государственном или муниципальном учреждении необходимо повышать не только квалификацию, но и личные качества.

4) наставничество. Данный метод позволяет новичкам в этой сфере освоить быстрее и раньше приступить к выполнению полного объема работы.

5) оценочные процедуры. Правильная оценка эффективности позволит определить приоритетные направления в работе служащих и учреждения в целом.

Выводы. Качество деятельности государственных и муниципальных учреждений зависит от профессионализма государственных служащих, от умения оказывать качественные публичные услуги, мотивированности и добродетели. Служение народу как служение каждому гражданину – дело ответственное, что требует не просто производить надлежащий отбор лучших профессионалов на государственную службу, но и помогать государственному служащему профессионально развиваться и становиться более эффективным, результативным.

Для формирования эффективной системы управления персоналом в государственных и муниципальных учреждениях предлагается создать банк данных о психологических типах работников и разработать новый мотивационный механизм, который обеспечит стремление государственного служащего к постоянному обновлению своих профессиональных знаний, умений и навыков.

Список использованных источников и литературы

1. Анисина, С.С. Проблема применения современных теорий мотивации в служебной деятельности / С.С. Анисина // Законодательство и экономика. – 2014. – № 5
2. Беляев, А.М. Современные кадровые технологии в органах власти: монография / А.М. Беляев, Е.Д. Богатырев, А.И. Галкин и др.; под общ. ред. С.Е. Прокофьева, А.М. Беляева, С.Г. Еремина. – М.: Юстицинформ, 2015
3. Бестужева, А.С. Актуальные проблемы мотивации и стимулирования труда государственных гражданских служащих / А.С. Бестужева // Актуальные проблемы и перспективы развития государственного управления: сборник научных статей. – М.: Юстицинформ, 2014
4. Гусев, А.В. Государственная гражданская служба в системе общественной организации труда / А.В. Гусев // Российский юридический журнал. – 2015. – № 2.
5. Мустафина, С.А. Повышение эффективности стимулирования на государственной гражданской службе / С.А. Мустафина. // Современная научная мысль. – 2014. – №1