

ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

В тезисах рассматриваются подходы к формированию управления персоналом в современных условиях социально-экономического развития в государственных учреждениях.

Управление персоналом в государственных учреждениях является одним из важнейших условий повышения производительности труда и, следовательно, увеличения работоспособности в целом. Современные условия труда в государственных учреждениях требуют мобильности и лояльности персонала, его стремление к самосовершенствованию и повышению профессионализма, развития интеллектуально-трудового потенциала, соблюдение корпоративной этики и культуры, которые влияют на уровень деловой активности. Поэтому управление персоналом в государственных учреждениях является актуальным вопросом.

Анализируя последние исследования и публикации по вопросам, касающихся проблем управления персоналом, посвящено немало публикаций как отечественных ученых, так и зарубежных. Среди которых можно выделить И. Ансоффа, М. Армстронга, А. Ткаченко, В. Маслова и др., исследования которых направлены на изучение управления персоналом. Вопросы профессионального развития персонала рассмотрены в трудах А. Томпсона, Дж. Стрикленда, И. Грузина, С. Шекшня, Г. Друкера, П. Никсона. Однако несмотря на весомый вклад ученых система управления в государственных учреждениях требует постоянной детализации.

Цель статьи заключается в рассмотрении особенной системы управления персоналом в государственных учреждениях.

Актуальные проблемы управления персоналом в настоящее время состоят из организации сетевых оргструктур, усиления связей внутри организации, уважения мнения и интересов работников. Создание и подготовка личных планов повышения квалификации и роста работников, вовлечение их к самоуправлению и управлению учреждением.

Персонал — это, прежде всего человек, главная производительная сила, важнейший и активный «элемент» производственной системы, действующий сознательно. Человеческое сознание-продукт общественно исторического развития. Различают виды персонала: административно-управленческий, инженерно-технический, обслуживающий, рабочий [1].

Организацию создают люди, которые совместно работают для достижения определенных целей. Это — экономическая и социальная система, в рамках которой человек является центральным элементом, живым, активным, подверженным успехам и ошибкам.

Государственное учреждение не сможет выжить, нормально функционировать и достичь своих результатов, без эффективного управления персоналом. Службы по управлению персоналом, выполняет ряд функций:

- планирование и прогнозирование;
- подбор персонала;
- адаптация персонала;
- профессиональная подготовка;
- планирование и обучение персонала;
- мониторинг социально - психологического климата;
- мотивация и стимулирование;
- оценивание результатов деятельности отделов учреждения и отдельных работников, направленных на достижение поставленных целей;

- нормирование труда и его организация;
- аттестация рабочих мест;
- обеспечение безопасности и охрана труда;
- обеспечение социальной защиты персонала;
- учет персонала и его отчетность;
- контроль над трудовой дисциплиной [2].

Системе управления персоналом в государственных учреждениях характерны следующие особенности:

- структура системы управления должна учитывать и соответствовать стремлению, затратам и потребностям личности;
- внутри системы между подразделениями и отдельными работниками должно быть четкое разделение труда;
- основные задачи, решаемые подразделениями и каждым его работником, должны быть четко сформулированы;
- принимать окончательные решения по возникающим вопросам;
- на всех уровнях системы должна быть непрерывность управления в течении рабочего дня;
- установленная административная связь подразделений и конкретных лиц внутри системы управления должна исключать повторения решения одной и той же задачи;
- исключить нагрузки, которые превышают человеческие возможности и способности;
- создать атмосферу взаимного уважения, поддержки, доверия между сотрудниками учреждения;
- обеспечить оплату по труду;
- повышение качества жизни сотрудников и обеспечение социальной справедливости;
- раскрытие потенциала сотрудников, создание возможностей для повышения квалификации и карьерного роста;
- способствование уравновешенному образу жизни в деловых, личных, семейных сферах деятельности;
- стремление к сплоченному, работоспособному, социально адаптированному, здоровому образ жизни коллектива [1, 2].

Государственное учреждение не имеет своих «собственных» целей и интересов. Цели устанавливаются людьми, в соответствии со своими интересами и желаниями и поэтому пытаются его использовать, чтобы наилучшим способом достичь индивидуальных целей.

Целью управления персоналом является формирование и сохранение принципов плодотворного развития, которое достигается путем обеспечения соответствующих структур в подборе кадров, необходимостью формирования устойчивой заинтересованности сотрудников в достижении результатов их деятельности.

Отметим то, что высокий показатель корпоративной культуры стимулирует интеллектуальную активность персонала, его всестороннее развитие, которое обеспечивает в конечном результате выход на высокие показатели эффективности функционирования государственного учреждения. Все эти аспекты и есть элементы системы управления персоналом.

Каждый руководитель вырабатывает свой стиль, используя при этом разные методы управления. Весьма существенное значение имеет специальный отдел по подбору руководящих кадров для государственного учреждения, которые в свою очередь:

- разрабатывает требования к руководящим кадрам;
- разрабатывают методологию планирования подготовки руководящих кадров;
- планируют и создают штат на выдвижение руководителей отделов учреждения;
- принимают участие в назначении на занимаемую руководящую должность;
- проводят собеседования с претендентами на занимающую руководящую должность;
- консультируют по вопросам подготовки и поощрения труда руководителей учреждения;
- проводят тренинги для сотрудников, занимающих руководящие должности;
- курирует высших руководителей учреждения.

Можно выделить следующие принципы управления руководителей:

- карьера линейного руководителя учреждения и специалиста должна быть равноценной;
- необходимость в развитии и росте руководителей;
- собственные кадры учреждения должны занимать руководящие должности;
- стимул руководящего работника — это продвижение по служебной лестнице;
- руководители и службы управления персоналом в государственных учреждениях

должны тесно взаимодействовать в развитии кадров.

Слаженная работа системы управления персоналом в государственных учреждениях — это составная часть эффективной системы управления организацией в целом. Именно персонал в свою очередь обеспечивает развитие и рост учреждения. Уровень эффективности системы управления измеряется как общими, так и специфическими показателями эффективности, которые характеризуют кадровый ресурс в целом.

К показателям эффективности кадрового ресурса относят:

- темп роста производительности живого труда;
- прирост объема выполненной работы и его показатель за счет роста производительности труда;
- за счет роста производительности высвобождение персонала;
- снижение допущения ошибок в работе по вине персонала;
- сокращение нетворческого ненужного труда;
- улучшение условий труда и техники безопасности.

Таким образом, управление персоналом в государственных учреждениях требует постоянного совершенства, что обусловлено актуальностью рассматриваемой темы. Для достижения высокого уровня управления персоналом в государственных учреждениях необходимо развитие профессиональных и творческих качеств персонала, формирование и развитие инновационного потенциала, высокая кадровая активность. Только системность учета всех этих элементов может предоставить государственному учреждению возможность создать эффективную систему управления персоналом и повысить его деловую активность.

Список литературы

1. Зайнетдинова, И. Ф. Оценка деятельности работников организации : учеб.-метод. пособие / И. Ф. Зайнетдинова. — Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2016. — 120 с.
2. Общий административный менеджмент / С. Я. Юсупова, Р. А. Исаев, М. А. Буралова и др. — М. : Дашков и К, 2013. — 384 с.

© Третяк И. В.