

## **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УЧРЕЖДЕНИИ**

Совершенствование системы управления персоналом является одним из ключевых факторов повышения эффективности деятельности любого предприятия, в том числе и государственного учреждения. Актуальность данной темы определяется рядом причин.

Во-первых, в условиях постоянной конкуренции на рынке труда, государственные учреждения должны предлагать своим сотрудникам привлекательные условия работы и возможности профессионального развития, чтобы удержать квалифицированные кадры и привлекать новые таланты.

Во-вторых, в современных условиях быстро меняющегося мира система управления персоналом должна быть гибкой и адаптивной, способной реагировать на новые вызовы и изменения. Это требует постоянного совершенствования и оптимизации процессов управления человеческими ресурсами.

В-третьих, в связи с постоянными изменениями в законодательстве, государственных программах и стратегиях, система управления персоналом государственного учреждения должна соответствовать новым требованиям и вызовам.

Таким образом, совершенствование системы управления персоналом в государственных учреждениях является актуальным направлением, которое позволяет повысить эффективность деятельности организации, удержать квалифицированный персонал и способствовать развитию человеческих ресурсов.

Е. Е. Федорова в своей работе акцентирует внимание на проблемах и перспективах развития управления персоналом на госслужбе. Она выделяет ряд проблем, таких как низкий уровень профессиональной подготовки государственных служащих, отсутствие четкой системы оценивания эффективности их работы, недостаточное применение современных технологий и низкая мотивация сотрудников. Федорова предлагает пути решения этих проблем, включая внедрение программ развития профессиональных компетенций, проведение регулярных курсов и тренингов, использование системы KPI для оценки эффективности работы и применение современных технологий для улучшения коммуникации и управления человеческими ресурсами [2].

Е. С. Столярова исследует особенности системы управления персоналом в государственных учреждениях, анализирует различные подходы к управлению и их эффективность. Она подчеркивает важность разработки четкой стратегии управления персоналом, учитывающей специфику работы в государственных организациях, и необходимость постоянного мониторинга и оценки эффективности деятельности сотрудников. [4].

О. С. Иванова обозначает, что эффективная система управления персоналом является ключевым фактором успешного функционирования государственных учреждений. Она подчеркивает необходимость учета особенностей государственного сектора при разработке и внедрении системы управления персоналом.

Он выделяет ряд основных направлений совершенствования, включая разработку и внедрение эффективных методов отбора, адаптации, развития и мотивации персонала, а также улучшение системы оценки результативности и профессионального роста сотрудников.

Автор также обращает внимание на важность использования современных информационных технологий в системе управления персоналом и подчеркивает необходимость непрерывного обучения и развития персонала [5].

О. В. Маринина рассматривает возможности применения современных технологий для управления персоналом в госструктурах. Она предлагает использование электронных

систем документооборота, социальных сетей и мобильных приложений для коммуникации и взаимодействия с сотрудниками, а также внедрение CRM-систем для управления отношениями с гражданами и организациями [1].

Л. Ю. Лукина исследует мотивацию персонала в государственных учреждениях, выявляет основные проблемы в этой области и предлагает свои решения для создания эффективной системы мотивации. Автор анализирует различные методы мотивации, такие как материальное вознаграждение, нематериальные стимулы и создание благоприятной рабочей среды. Лукина также рассматривает влияние организационной культуры на мотивацию сотрудников и предлагает способы ее улучшения [3].

Авторы рассмотренных статей в основном фокусируются на внутренних факторах, влияющих на эффективность управления персоналом в государственных учреждениях, таких как профессиональная подготовка сотрудников, система оценивания эффективности работы, мотивация и применение современных технологий. При этом они не в полной мере учитывают внешние факторы, такие как изменения в законодательстве, социально-экономические условия и взаимодействие с гражданами и другими организациями. Также авторы не уделяют достаточного внимания вопросам формирования и развития организационной культуры, которая оказывает существенное влияние на мотивацию и результативность работы сотрудников.

Современное государственное учреждение играет ключевую роль в обеспечении населения качественными услугами и эффективной работой. Для достижения этих целей необходимо иметь хорошо функционирующую систему управления персоналом, которая будет способствовать оптимальному использованию трудовых ресурсов и повышению их производительности.

Одной из важных задач работников управления персоналом государственного учреждения является правильный подбор квалифицированных, мотивированных и талантливых сотрудников. Для достижения этой цели необходимо разработать и применять современные методы отбора кадров, включая проведение собеседований, анализ резюме и тестирование. Также важным компонентом этого процесса является создание системы стимулирования, которая включает в себя достойную заработную плату, социальные льготы и возможность профессионального развития. Однако, достаточно подобрать хороших сотрудников — важно также поддерживать и развивать их навыки и знания. Государственное учреждение должно инвестировать в обучение и развитие своего персонала, чтобы обеспечить его соответствие современным требованиям и нормам. Для этого можно проводить тренинги, семинары и обучающие курсы, создавать условия для самообразования и самосовершенствования.

Еще одним важным аспектом совершенствования системы управления персоналом в государственном учреждении является оценка сотрудников и их работы. Это позволяет не только оценить качество и эффективность работы каждого работника, но и выявить слабые места и потенциал для развития. Для этого можно использовать различные инструменты оценки, такие как анкетирование, 360-градусные обзоры и целевые индикаторы производительности.

Организация коммуникации и содействие взаимодействию между сотрудниками также играет важную роль в совершенствовании системы управления персоналом государственного учреждения. Обмен информацией, проведение совещаний и конструктивное обсуждение проблем помогают создать благоприятную рабочую атмосферу, способствуют выработке решений в коллективе и повышают работоспособность команды.

Внедрение электронного документооборота: использование электронных документов и унифицированных систем для обмена информацией значительно ускорит процессы работы и снизит расходы на печать и хранение бумажных документов. Это позволит сотрудникам учреждения быстрее и эффективнее выполнять свои обязанности, а также обеспечит максимальную безопасность данных.

Разработка мобильного приложения для обеспечения взаимодействия с гражданами: Это приложение позволит гражданам получать необходимую информацию, обращаться за помощью и оставлять отзывы о работе государственного учреждения. Такое взаимодействие создаст прозрачность, повысит доверие и удовлетворенность граждан, а также облегчит работу сотрудников.

Автоматизация рутинных задач: внедрение инновационных технологий, таких как искусственный интеллект и робототехника, позволит автоматизировать рутинные задачи, такие как обработка данных, мониторинг и анализ информации. Это позволит сотрудникам более полноценно использовать свои навыки и время на более сложные задачи, требующие человеческого вмешательства.

Учет изменений в законодательстве: государственные учреждения должны постоянно следить за изменениями в законодательстве и адаптироваться к ним, чтобы обеспечивать эффективное выполнение своих функций.

Организация онлайн-тренингов и обучающих программ: предложение государственным сотрудникам программ обучения и тренингов по новым технологиям поможет им улучшить свои профессиональные навыки и адаптироваться к изменяющимся требованиям. Чем более подготовлены сотрудники, тем эффективнее и успешнее будет работа государственного учреждения.

Создание единой цифровой платформы для взаимодействия между государственными учреждениями: внедрение единого цифрового пространства позволит учреждениям обмениваться информацией более эффективно, быстро реагировать на запросы и предоставлять услуги через единый интерфейс. Это сэкономит время и ресурсы сотрудников, а также улучшит качество оказываемых услуг для граждан.

Внедрение предложенных инноваций позволит государственному учреждению стать более эффективным, прозрачным и готовым отвечать на потребности граждан. Сотрудники получат возможность улучшить свои профессиональные навыки, а освободившееся время и ресурсы направить на решение более сложных задач и повышение уровня обслуживания

#### **Список источников**

1. Маринина О. В. Применение современных технологий управления персоналом в государственных учреждениях // *Инновации и развитие*. 2019. № 1. С. 112–128.
2. Федорова Е. Е. Управление персоналом на государственной службе: проблемы и перспективы развития // *Управление и анализ данных*. 2018. № 3. С. 42–54.
3. Лукина Л. Ю. Управление мотивацией персонала в государственном учреждении // *Публичная администрация*. 2016. № 4. С. 28–43.
4. Столярова Е. С. Система управления персоналом в государственных учреждениях: особенности и эффективность // *Государственного университета управления*. 2017. № 2. С. 78–91.
5. Иванова О. С. Совершенствование системы управления персоналом в государственном учреждении: теоретический аспект // *Экономика и управление : научно-практический журнал*. 2021. № 1. С. 185–191.