

УДК 331.1

## **СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ**

© Грачёва К.С.

e-mail: ksgrachyova@gmail.com

*Самарский национальный исследовательский университет  
имени С.П. Королёва, г. Самара, Российская Федерация*

Среди комплекса проблем государственного и муниципального управления особую роль играет проблема управления человеческими ресурсами, основная идея которого состоит в том, чтобы развивать желание и умение каждого работника работать с максимальной отдачей, мотивировав его и сделав так, чтобы он оказался в такой организационной позиции, где его возможности и квалификация использовались бы максимально полно.

Совершенствование системы управления персоналом на сегодняшний день входит в приоритет стратегических целей развития кадровой политики любых организаций. Особенно остро этот вопрос стоит перед государственными учреждениями, так как в данный момент происходит увеличение сложности всех сторон функционирования государственного организма. Само по себе «управление персоналом» является довольно-таки молодым направлением в науке, а уж адаптация данного аспекта для института государственной службы, который, в свою очередь, очень специфичен, требует особого подхода к изучению такого важного вопроса, как система работы с кадрами в государственном учреждении.

В настоящее время процесс управления персоналом в государственных учреждениях претерпевает существенные изменения. Это происходит в силу ряда факторов, среди которых необходимо отметить следующие: проявляется увеличение сложности управленческого труда в государственной и муниципальной службе; проводимые политические и экономические реформы в обществе изменяют и усложняют систему ценностей работников; увеличиваются требования к рациональному и эффективному использованию персонала государственного учреждения в силу роста численности работников системы государственного управления [5, 7]. Все перечисленные факторы способствуют изменению концепции управления персоналом в государственном учреждении: более сложной становится система взаимодействия объекта и субъекта управления государственного учреждения, а также изменяется система целей управления персоналом государственного учреждения. Концепция управления персоналом представляет собой целостную систему организационно-практических подходов к формированию механизма реализации ее в конкретных условиях, а также теоретико-методологических взглядов на содержание, задачи, цель, критерии, сущность, методы и принципы управления персоналом [4]. В нее входит: разработка технологии управления персоналом, как целостной системы, а также методология управления персоналом. Технология управления персоналом включает обеспечение социального развития организации, решение вопросов взаимодействия руководителей, организации работы со службами занятости и профсоюзами, разрешение конфликтов, мотивацию и организацию труда, организацию отбора и найма персонала, управление служебно-профессиональным продвижением и деловой карьерой, профессиональную и деловую оценку, обучение,

адаптацию персонала в коллективе, высвобождение персонала, управление безопасностью персонала [6].

Методы управления персоналом представляют собой способы воздействия на отдельных работников и коллектив в целом, в целях осуществления координации их деятельности в процессе функционирования организации [1, 3]. Три группы методов управления персоналом выработано наукой и практикой управления, они же характерны и для государственных учреждений. Экономические методы базируются на экономических условиях деятельности и соответствующих стимулах. Экономическая заинтересованность служащих государственного учреждения в эффективном поведении и решении является основой этих методов. Директивный механизм воздействия на объект управления лежит в основе использования административных методов. Он базируется на дисциплинарной и материальной ответственности служащих государственного учреждения за свои действия. Воздействие на исполнителей через систему социально-психологических установок и моральной ответственности является основой социально-психологических методов. Они позволяют направлять поведение работника в нужное русло. Основное содержание управленческой деятельности реализуется через методы управления, которые на практике используются совместно и в различном сочетании, поскольку разные методы должны находиться в динамическом равновесии и органически дополнять друг друга [2].

### Библиографический список

1. Аврамчикова, Н. Т. Инновационные методы управления персоналом государственной и муниципальной службы [Текст] / Н. Т. Аврамчикова, Н. Н. Солоненко // Вестник КрасГАУ. – 2013. – № 11.
2. Астахов, Ю. В. Управление персоналом в системе кадрового обеспечения муниципальной службы [Текст] / Ю. В. Астахов // Теория и практика общественного развития. – 2013. – № 8.
3. Васяйчева В.А., Сахабиев В.А., Сахабиева Г.А. Кадровая политика как инструмент совершенствования системы управления предприятиями [Текст] // Вестник Самарского муниципального института управления. 2010. № 4 (15). С. 37-43.
4. Королева, Л. А. Концепция управления персоналом [Текст] / Л. А. Королева // Вестник Южно-Уральского института управления и экономики. – 2014. – № 7.
5. Сулемов В. А. Государственная кадровая политика в современной России: Теория, история, новые реалии [Текст] / В. А. Сулемов; Рос. акад. гос. службы при Президенте Рос. Федерации. – М.: Изд-во РАГС, 2016.
6. Управление персоналом. Курс лекций [Текст] / С. Г. Сапегина: Урал.гос. лесотехн. университет, Екатеринбург, 2014.
7. Akhmetshin E.M., Vasyaycheva V.A., Sakhabieva G.A., Ivanenko L.V., Kulmetev R.I. Key determinants of labor market development of samara region [Text] / Innovation Management and Education Excellence through Vision 2020 Proceedings of the 31st International Business Information Management Association Conference (IBIMA). 2018. С. 3914-3923.