

Андреева Вита Викторовна

Магистрант

Направление: Государственное и муниципальное управление

Программа: Государственная и муниципальная служба

**Совершенствование организации труда персонала государственной
гражданской службы**

Аннотация. В статье рассматривается проблема совершенствования организации труда персонала государственной гражданской службы на примере Управления образования Администрации Орехово-Зуевского городского округа. Автор анализирует текущую систему управления трудом в Управлении образования, выявляет основные проблемы и недостатки, а также предлагает конкретные рекомендации по оптимизации процессов.

Ключевые слова: государственная служба, организация труда, персонал, оптимизация, эффективность, кадровая политика, мотивация, профессиональное развитие, управление временем, качество услуг, мониторинг кадрового потенциала, реформа госслужбы, аттестация сотрудников, электронный документооборот, рабочие процессы.

Совершенствование организации труда в государственной гражданской службе представляет собой важную задачу, которая имеет значительное влияние на эффективность работы государственных учреждений и качество предоставляемых ими услуг. В условиях современных вызовов, таких как цифровизация, изменение общественных ожиданий и необходимость повышения прозрачности и подотчетности, управление трудом становится особенно актуальным.

Государственная гражданская служба играет ключевую роль в реализации государственной политики и обеспечении функционирования различных сфер жизни общества. Эффективность работы государственных служащих напрямую влияет на уровень доверия граждан к государственным институтам и их удовлетворенность

получаемыми услугами. Поэтому важно не только привлекать квалифицированные кадры, но и создавать такие условия труда, которые способствуют максимальной производительности и мотивации сотрудников.

В данном контексте Управление образования Администрации Орехово-Зуевского городского округа представляет собой интересный пример для анализа [5, стр. 1]. Это учреждение отвечает за реализацию образовательной политики на местном уровне, что включает в себя управление образовательными учреждениями, разработку программ и инициатив, а также взаимодействие с различными заинтересованными сторонами — от педагогов до родителей и учеников. В условиях постоянных изменений в образовательной сфере, связанных с внедрением новых технологий и методов обучения, а также изменениями в законодательстве, управление трудом в данном учреждении становится особенно важным.

Управление образованием в Орехово-Зуевском городском округе сталкивается с различными вызовами, требующими эффективной организации труда. В условиях постоянных изменений в образовательной сфере, связанных с реформами и внедрением новых технологий, важно оценить существующую систему управления трудом, выявить ее сильные и слабые стороны, а также предложить пути оптимизации.

Анализ текущей системы управления трудом в Управлении образования Администрации Орехово-Зуевского городского округа выявил несколько ключевых проблем, которые негативно влияют на эффективность работы учреждения [5, стр. 1]:

1. Недостаток квалификации сотрудников: многие работники не обладают необходимыми знаниями и навыками для выполнения своих задач, что связано с отсутствием систематического обучения и повышения квалификации.

2. Высокая текучесть кадров: сложности с удержанием персонала приводят к необходимости постоянного обучения новых сотрудников, что снижает общую эффективность работы и создает дополнительные затраты на обучение.

3. Неопределенность в распределении обязанностей: часто отсутствует четкое распределение ролей и обязанностей, что приводит к путанице и снижению ответственности за результаты работы.

4. Сопrotивление изменениям: персонал может проявлять инертность и нежелание принимать новые методы работы или технологии, что затрудняет процесс модернизации [2, стр.41].

5. Недостаточная мотивация: система стимулирования труда не всегда соответствует ожиданиям сотрудников, что влияет на их производительность и удовлетворенность работой.

6. Проблемы межличностных отношений: конфликты внутри коллектива могут снижать общую продуктивность и создавать токсичную рабочую атмосферу.

7. Несогласованность действий между подразделениями: отсутствие четкой координации между различными подразделениями управления приводит к несогласованности в выполнении задач и планов.

Оптимизация работы персонала в Управлении образования является важным шагом для повышения его эффективности и улучшения качества образовательных услуг. В данной статье представлены конкретные предложения по оптимизации, основанные на выявленных проблемах управления трудом [2, стр. 13].

1. Внедрение системы повышения квалификации, в том числе:

- регулярные тренинги и семинары (организация программ обучения для сотрудников, направленных на развитие профессиональных навыков и знаний). Это позволит повысить квалификацию работников и уверенность в выполнении задач;

- менторство и наставничество (создание системы наставничества, при которой более опытные сотрудники будут помогать новым работникам адаптироваться и обучаться, что способствует более быстрому включению их в рабочий процесс).

2. Четкое распределение ролей и обязанностей: пересмотр текущей структуры управления с целью устранения неопределенности в распределении задач. Это повысит ответственность сотрудников за выполнение своих функций [1, стр.23].

3. Внедрение гибких моделей управления, позволяющих быстро адаптироваться к изменениям, что обеспечит более эффективное реагирование на вызовы.

4. Внедрение HR-технологий: использование современных информационных систем для автоматизации рутинных задач, таких как ведение кадрового учета. Это снизит время на документооборот и уменьшит количество ошибок.

5. Переход на электронный документооборот для упрощения процессов согласования и хранения информации, что повысит общую эффективность работы.

6. Разработка прозрачной системы мотивации, включающей как финансовые, так и нефинансовые стимулы для повышения удовлетворенности работой [3, стр.125].

7. Регулярные обратные связи: проведение регулярных встреч с сотрудниками для обсуждения их достижений и получения обратной связи о работе управления, что поможет создать атмосферу открытости и доверия.

8. Улучшение условий труда: обеспечение сотрудников необходимыми ресурсами (техническим оборудованием, удобными рабочими местами) для повышения их продуктивности [4, стр. 16].

9. Совершенствование корпоративной культуры: формирование позитивного психологического климата в коллективе через командные мероприятия и неформальные встречи, что способствует сплочению коллектива.

10. Анализ текущих процессов и стандартизация, в том числе:

- проведение анализа всех рабочих процессов с целью выявления узких мест и дублирующих функций, что позволит оптимизировать ресурсы и повысить общую эффективность.

- разработка стандартов выполнения задач для повышения эффективности работы сотрудников и уменьшения вариативности в подходах к выполнению задач.

Анализ текущей системы управления трудом в Управлении образования показывает наличие ряда проблем, которые требуют внимания. Реализация предложенных мер по оптимизации работы персонала позволит повысить эффективность управления, улучшить качество образовательных услуг и создать более комфортные условия труда для сотрудников.

Литература

1. Чашников Г.Н., Грибова О.В. Проблемы и перспективы совершенствования

системы управления персоналом в государственных учреждениях // Экономика и социум. 2016. №4-2 (23). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-i-perspektivy-sovershenstvovaniya-sistemy-upravleniya-personalom-v-gosudarstvennyh-uchrezhdeniyah> (дата обращения: 18.12.2024).

2. Слепцова Е.В., Балабанова О.А. Мотивация труда в системе государственной службы // Экономика и бизнес: теория и практика. 2019. №12-1 URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-truda-v-sisteme-gosudarstvennoy-sluzhby> (дата обращения: 18.12.2024).

3. Воробьева К.С. Инновационные подходы к организации условий труда персонала // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2016. № 11(62). С. 263-266.

4. Государственная служба: учебник для вузов / Е.В. Охотский [и др.]; под общей редакцией Е.В. Охотского. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2024. 327 с.

5. Управление образования Администрации Орехово-Зуевского городского округа Московской области (официальный сайт). Режим доступа: <https://ozedu.edumsko.ru/> (дата обращения: 21.11.2024).