Андреева Вита Викторовна

Магистрант

Направление: Государственное и муниципальное управление

Магистерская программа: Государственная и муниципальная служба

Совершенствование организации труда персонала государственной гражданской службы в области образования

Аннотация. В статье рассматриваются актуальные вопросы совершенствования организации труда персонала государственной гражданской службы в сфере образования. Исследуются современные проблемы эффективности трудовой деятельности государственных служащих образовательного сектора в условиях цифровой трансформации и возрастающих требований к качеству государственных услуг. Автор анализирует существующие модели организации труда, выявляет ключевые недостатки и предлагает комплексный подход к оптимизации рабочих процессов. Особое внимание уделяется вопросам мотивации персонала, профессионального развития и создания благоприятной организационной среды. Предложенные решения направлены на повышение эффективности работы государственных служащих и качества предоставляемых образовательных услуг.

Ключевые слова: государственная гражданская служба, организация труда, система образования, эффективность управления, профессиональное развитие, оптимизация процессов, мотивация персонала.

@Бюллетень магистранта 2025 №5

В современных условиях динамичного развития государственного управления вопросы эффективной организации труда служащих приобретают особую актуальность. Государственная гражданская служба в сфере образования представляет собой уникальный механизм реализации государственной политики, направленной на формирование интеллектуального потенциала страны. Однако существующая модель организации трудовой деятельности государственных гражданских служащих в образовательном секторе характеризуется рядом системных

противоречий, требующих комплексного научного анализа и практического разрешения [1].

Современная образовательная парадигма, основанная на принципах непрерывности, индивидуализации и цифровизации образовательного процесса, предъявляет повышенные требования к качеству административного управления. Государственные гражданские служащие, осуществляющие деятельность в образовательной сфере, выполняют функции стратегического планирования, нормативно-правового регулирования, контрольно-надзорной деятельности и информационно-аналитического обеспечения. Эффективность реализации данных функций напрямую зависит от степени рациональности организации труда служащих [5].

Теоретический анализ научной литературы демонстрирует многообразие подходов к пониманию сущности организации труда государственных гражданских служащих. Концептуальное осмысление данного феномена предполагает интеграцию положений теории государственного управления, социологии труда, административного менеджмента и правовых наук. В узком смысле организация труда государственных гражданских служащих образовательного сектора представляет собой систему мероприятий, направленных на оптимизацию использования трудовых ресурсов при реализации административных функций в сфере образования. В широком смысле данное явление может быть определено как комплексный механизм гармонизации трудовых отношений, обеспечивающий эффективное функционирование государственного аппарата в контексте достижения стратегических целей образовательной политики.

Нормативно-правовой базис организации труда государственных гражданских служащих в образовательной сфере формируется на основе федерального законодательства о государственной службе с учетом отраслевой специфики. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» определяет общие принципы организации труда служащих, включая механизмы нормирования, регламентации и стимулирования трудовой деятельности. Специфика образовательной сферы отражена в профильных нормативных актах,

@Бюллетень магистранта 2025 №5

регламентирующих деятельность органов управления образованием [4].

Эмпирический анализ практики организации труда государственных гражданских служащих образовательного сектора выявляет ряд системных дисфункций. Во-первых, наблюдается диспропорция между объемом выполняемых функций и штатной численностью служащих. Дефицит кадрового потенциала приводит к неравномерному распределению рабочей нагрузки и снижению качества административных процедур. Во-вторых, отмечается недостаточная эффективность существующих механизмов нормирования труда. Отсутствие научно обоснованных нормативов трудовых затрат приводит к субъективизму в оценке результативности деятельности служащих. В-третьих, выявляется низкая степень технологической оснащенности рабочих процессов. Недостаточный уровень цифровизации административных процедур обуславливает сохранение рутинных операций и бюрократизацию управленческих процессов [3].

Особую актуальность приобретает проблема профессионального выгорания государственных гражданских служащих образовательного сектора. Специфика деятельности, связанная с высоким уровнем ответственности, интенсивными коммуникационными потоками и необходимостью оперативного реагирования на изменения нормативно-правовой базы, создает повышенную психоэмоциональную нагрузку. Отсутствие эффективных механизмов психологической поддержки и превентивных мер профилактики профессионального выгорания негативно сказывается на качестве административных процессов и стабильности кадрового состава.

Анализ международного опыта организации труда государственных служащих в образовательной сфере демонстрирует перспективность внедрения инновационных моделей управления человеческими ресурсами. Зарубежная практика основывается на принципах гибкости трудовых отношений, проектном подходе к организации деятельности и формировании корпоративной культуры, ориентированной на непрерывное профессиональное развитие. Однако механическое копирование зарубежных моделей без учета национальной специфики административной системы нецелесообразно и потенциально деструктивно [2].

@Бюллетень магистранта 2025 №5

Совершенствование организации труда государственных гражданских служащих образовательного сектора предполагает реализацию комплексной стратегии, включающей нормативно-правовые, организационно-управленческие и социально-психологические аспекты. Ключевым направлением оптимизации выступает модернизация системы нормирования труда на основе научного анализа трудовых процессов и формирования объективных критериев оценки трудозатрат. Внедрение дифференцированных нормативов, учитывающих специфику функциональных обязанностей различных категорий служащих, позволит обеспечить рациональное распределение рабочей нагрузки и повысить эффективность использования кадрового потенциала.

Цифровая трансформация административных процессов представляет собой магистральное направление совершенствования организации труда в контексте современных тенденций государственного управления. Внедрение интегрированных информационных систем, автоматизация рутинных операций и формирование единого цифрового пространства межведомственного взаимодействия создадут технологический базис для качественного преобразования трудовых процессов. Особую значимость приобретает внедрение систем электронного документооборота, минимизирующих бюрократические процедуры и оптимизирующих информационные потоки [4].

Реинжиниринг административных процессов на основе процессного подхода предполагает критический анализ существующих алгоритмов деятельности и их оптимизацию с целью исключения дублирующих операций, минимизации транзакционных издержек и повышения скорости принятия управленческих решений. Формирование матричных организационных структур, основанных на принципах проектного управления, позволит обеспечить гибкость административной системы и ее адаптивность к изменяющимся условиям функционирования образовательного сектора.

Совершенствование системы мотивации труда государственных гражданских служащих предполагает диверсификацию стимулирующих механизмов с учетом индивидуальных профессиональных траекторий и личностных особенностей

@Бюллетень магистранта 2025 №5

сотрудников [5].

Таким образом, совершенствование организации труда государственных гражданских служащих образовательного сектора представляет собой комплексный процесс, интегрирующий нормативно-правовые, организационно-управленческие и социально-психологические механизмы оптимизации трудовой деятельности. Реализация предложенных направлений совершенствования позволит преодолеть существующие дисфункции административной системы и обеспечить качественно новый уровень эффективности государственного управления в сфере образования.

Проведенное исследование выявило необходимость системной трансформации парадигмы организации труда государственных гражданских служащих образовательного сектора в контексте современных тенденций государственного управления. Практическая реализация предложенных рекомендаций создаст основу для повышения эффективности административных процессов и достижения стратегических целей государственной образовательной политики.

@Бюллетень магистранта 2025 №5

Литература

1. Деркачева Е.А. Трансформация системы обучения персонала на государственной гражданской службе Российской Федерации / Синтез науки и образования в решении глобальных проблем современности: Сборник статей Всероссийской научно-практической конференции, Таганрог, 29 мая 2020 года. Том 1. – Уфа: Общество с ограниченной ответственностью «ОМЕГА САЙНС», 2020. – С. 141-144.

2. Зопунян С.И. Особенности формирования механизма мотивации персонала государственной гражданской службы // Молодой ученый. 2023. № 47(494). С. 91-94.

3. Коптенко Л.В. Система управления персоналом государственной гражданской и муниципальной службы / Актуальные проблемы экономики, финансов и образования в условиях цифровизации: Материалы национальной межвузовской научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых, Балашиха, 25 мая 2022 года. – Балашиха: Российский государственный аграрный заочный университет, 2022. С. 77-81.

4. Мешкова И.В. Кадровые риски в управлении персоналом государственной гражданской службы // Социально-гуманитарные знания. 2022. № 4. С. 69-77.

5. Тарасова О.В. Особенности системы проведения деловой оценки персонала на государственной гражданской службе // Вестник СамГУПС. 2023. № 2(60). С. 76-81.

@Бюллетень магистранта 2025 №5