

Ильинов Артем Дмитриевич

Направление: Государственное и муниципальное управление

Магистерская программа: Государственная и муниципальная служба

**Совершенствование системы управления персоналом государственной гражданской службы на примере Управления образования администрации
Городского округа Шатура**

Аннотация. В статье рассматривается процесс совершенствования системы управления персоналом в контексте государственной гражданской службы на примере Управления образования администрации Городского округа Шатура. Отмечены ключевые аспекты эффективного управления кадрами, включая подбор, обучение и развитие сотрудников. Проанализированы современные подходы и методы, позволяющие повысить мотивацию и вовлеченность работников в организационные процессы. Также акцентируется внимание на необходимости внедрения информационных технологий для оптимизации управления персоналом и повышения его прозрачности. Результаты исследования могут служить основой для разработки рекомендаций по улучшению управления кадрами в других государственных учреждениях.

Ключевые слова: управление персоналом, государственная гражданская служба, мотивация, обучение, информационные технологии, эффективность.

Управление персоналом в государственной службе является целенаправленной деятельностью должностных лиц и органов публичного управления, направленной на обеспечение эффективного нормативно-правового регулирования института государственной службы [2, С. 22]. Оно включает в себя отбор, развитие и продвижение государственных служащих для успешного решения задач публичного управления.

Специфика управления персоналом в государственной службе обусловлена рядом особенностей. Во-первых, приоритетные цели заключаются в соблюдении государственности и законности, а также их поддержке и развитию. Во-вторых, иерархическая организация службы формирует дополнительные управленческие процедуры. В-третьих, наличие специальной законодательной базы определяет права, обязанности и ответственность госслужащих, а также устанавливает четкие требования и ограничения при приеме на работу в органы государственной власти. Эта база охватывает и нормы поведения, особенности разрешения трудовых споров, проведения служебных проверок и порядок прекращения служебного контракта [3, С.189].

К основным принципам управления персоналом в государственной службе относятся законность, открытость и демократичность принимаемых решений в области назначения, перемещения, аттестации, сокращения и увольнения персонала. Основные законопроекты, касающиеся государственной гражданской службы, включают Конституцию РФ, Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Положение о федеральной службе по управлению персоналом и Федеральный закон «О противодействии коррупции». Эти документы регулируют работу органов исполнительной власти и обеспечивают правовое положение госслужащих.

В частности, Управление образования Городского округа Шатура, возглавляемое и.о. начальника Старковой Алёной Александровной, занимается обеспечением доступности и высокого качества образования в муниципалитете и разработкой местной образовательной политики [1].

Система управления персоналом в этом учреждении включает несколько ключевых аспектов: подбор кадров, обучение сотрудников, оценка их эффективности и мотивация. Подбор кадров включает оценку кандидатов и методов подбора, обучение – понимание потребностей сотрудников в обучении и его результативности, оценка – определение функциональной роли сотрудников и перспектив их карьерного роста. Для оценки используются различные методы, такие как аттестация, ассесмент-центр и тестирование. Мотивация же связана с определением критериев

поощрения и применения санкций.

Однако система управления персоналом сталкивается с проблемными аспектами и недостатками. В системе дошкольного образования не во всех организациях соблюдаются высокие требования к условиям предоставления услуг. В общеобразовательных учреждениях наблюдается сложная ситуация со стандартами условий обучения, что связано со старением зданий и возрастающими требованиями к образовательной среде. Также актуальной остается проблема обучения во вторую смену, особенно в школах города Шатуры, где 40% учащихся вынуждены заниматься во вторую смену. Наконец, недостаточный учет современных достижений науки и технологий, изменений на рынке труда, а также запросов учащихся и общества является одной из наиболее серьезных проблем в сфере общего образования.

Для повышения эффективности управления персоналом в государственной службе необходимо обратить внимание на устранение этих недостатков, внедрение современных подходов к обучению и оценке качества, а также на активное взаимодействие с образовательными учреждениями и организациями для учета актуальных требований времени [4, С. 200].

Совершенствование системы управления персоналом является ключевым аспектом эффективной деятельности организаций и государственных учреждений. Современные методы и подходы в этой области включают несколько критически важных этапов.

Подбор кадров. Этот этап включает агрессивный хедхантинг, HR-брендинг, дистанционный отбор сотрудников и активный поиск кандидатов через социальные сети. Использование современных технологий и стратегий позволяет находить наилучшие таланты, что в свою очередь способствует укреплению команды и повышению общей эффективности работы. Важно также учитывать культурное соответствие кандидатов и корпоративные ценности, что помогает снизить уровень текучести кадров.

Адаптация. Вхождение новых сотрудников в коллектив – важный процесс. Для этого применяются наставничество, семинары и тренинги, что позволяет новичкам быстро освоиться и стать полноценными членами команды. Обучение навыкам

коммуникации и технологиям поведения в стрессовых ситуациях поможет создавать гармоничные отношения в коллективе. Эффективная адаптация работников влияет на их дальнейшую продуктивность и уровень удовлетворенности от работы.

Оценка. Оценка профессиональных качеств сотрудников включает аттестацию, тестирование, ассесмент-центры и деловые игры. Эти методы обеспечивают объективное представление о компетенциях работников и позволяют выявить области для дальнейшего развития. Периодическая оценка также способствует формированию индивидуальных планов развития и карьерного роста.

Мотивация. Мотивация сотрудников представляется в двух формах: материальной и нематериальной. Система денежных вознаграждений и нематериальные стимулы, такие как повышение самооценки и создание психологического комфорта, способствуют улучшению настроения и увеличению продуктивности. Поощрение инициативы и вовлеченность сотрудников в принятие решений также играют значительную роль в повышении их заинтересованности и привязанности к организации [5, С. 60].

Автоматизация управления персоналом открывает новые возможности:

Оптимизация кадровой службы: Повышение продуктивности благодаря снижению временных затрат.

Сокращение ручных операций: Электронное ведение документации минимизирует ошибки и упрощает доступ к данным.

Повышение точности расчетов: Быстрые и точные расчеты заработной платы увеличивают доверие сотрудников.

Рекомендации по улучшению управления персоналом в образовательных учреждениях Городского округа Шатура:

1. Разработка программ повышения квалификации
 - Провести анализ потребностей в профессиональной подготовке кадров для определения ключевых компетенций.
 - Внедрить курсы и семинары по актуальным темам, методам преподавания и цифровым технологиям.
2. Повышение мотивации персонала

- Установить четкие цели для сотрудников и ввести систему поощрений.
- Вовлекать сотрудников в процесс принятия решений через рабочие группы и комитеты.

3. Адаптация системы оценки эффективности работы

- Внедрить современные инструменты для мониторинга работы педагогов и оценки программ обучения.
- Проводить регулярные опросы удовлетворенности сотрудников для выявления и решения проблем.

Ожидаемые результаты:

- Улучшение качества работы и оптимизация ресурсов, что повысит результаты учащихся.
- Увеличение благосостояния работников и снижение текучести кадров.
- Укрепление корпоративной культуры и создание атмосферы лояльности.

Комплексный подход к управлению персоналом с использованием современных методов обеспечит рост и конкурентоспособность образовательных организаций, способствуя устойчивому будущему для учреждений Городского округа Шатура.

Литература

1. Постановление администрации г.о. Шатура от 06.09.2024 № 1716 «О внесении изменений в муниципальную программу Городского округа Шатура «Образование» на 2023–2027 годы». Режим доступа. URL: <https://shatura.ru/docs/doc/o-vnesenii-izmenenij-v-munitsipalnuyu-programmu-gorodskogo-okruga-shatura-obrazovanie-na-2023-2027-252539>
2. Борщевский Г.А. Институт государственной службы в политической системе российского общества: монография. – М.: Юрайт, 2018. 293 с.
3. Жуля А.С. Управление персоналом в государственном секторе // Скиф. Вопросы студенческой науки. 2022. №10 (74). С. 213-218.
4. Карякина А.С. Совершенствование кадровой политики государственной гражданской службы в Российской Федерации // Евразийский научный журнал. — 2017. № 2.

5. Мордвинцева И.О. Совершенствование форм и методов управления кадрами государственной службы Российской Федерации // Молодой учёный. 2023. №39 (486). С. 60-63.

@Бюллетень магистранта 2024 год №6