

Министерство образования и науки Российской Федерации

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра социологии коммуникаций
и управления на базе администрации
Энгельсского муниципального района

**ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СИСТЕМЕ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ (МУНИЦИПАЛЬНОЙ) СЛУЖБЫ**

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

студента 4 курса 421 группы
Урвачёва Артёма Сергеевича

направления подготовки
38.03.04 – «Государственное и муниципальное управление»
Социологического факультета

Научный руководитель
кандидат социологических наук, доцент _____ О.В. Мунина
подпись, дата

Зав. кафедрой
доктор социологических наук, профессор _____ Л.С. Аникин
подпись, дата

Саратов 2017

Общая характеристика работы

Актуальность темы заключается в том, что в любом государственно-организованном обществе невозможно обойтись без государственного управления, а значит и без государственных служащих. Государственный аппарат - это, прежде всего люди, профессионально занимающиеся управленческим трудом. Их услуги необходимы любой стране независимо от государственного устройства и политической системы, формы правления или правящего режима. Именно государственные служащие выполняют практические задачи, которые все цивилизованные общества возлагают на свои государства. Опыт многих стран свидетельствует о том, что общество, которое надлежащим образом не организовало труд государственных служащих, испытывает серьезные трудности с качеством государственного управления. Продолжающаяся в системе государственной гражданской службы реформа затрагивает все подсистемы государственной службы, в том числе и систему управления персоналом.

Отдельные вопросы управления персоналом в системе государственной (муниципальной) службы рассматривались в работах следующих ученых В.Р. Веснина, А.З. Гильманова, Е.С. Козиной, Б.Н. Комахин, Н.М. Куршиевой, С.Ю. Наумова, С.А. Мелькова, О.М. Роя, Г.М. Шамаровой, В.В. Черепанова, Л.В. Фотиной и др.

Объектом исследования является персонал государственной (муниципальной) службы Российской Федерации.

Предметом исследования - система управления персоналом на государственной (муниципальной) службе.

Цель настоящей работы – исследовать особенности управления персоналом в системе государственной (муниципальной) службы в муниципальных образованиях Саратовской области.

Для реализации поставленной цели необходимо решить следующие **задачи:**

- рассмотреть теоретические аспекты управления персоналом в системе государственной (муниципальной) службы;
- исследовать особенности управления кадрами государственной и муниципальной службы в РФ;
- проанализировать проблемы и пути совершенствования системы управления персоналом государственной службе (на примере Саратовской области).

Структура дипломной работы состоит из введения, трех разделов, заключения, библиографического списка.

Основное содержание работы. Во введении обоснована актуальность исследования, охарактеризована степень ее разработанности, определены объект и предмет исследования, сформулированы цель и задачи исследования.

В первом разделе «Теоретические аспекты управления персоналом в системе государственной (муниципальной) службы» автором рассмотрена структура государственной службы. Государственная служба подразделяется на три элемента. Одним из них является гражданская служба РФ. Согласно нормативно-правовым актам данной сферы, это профессиональный вид деятельности граждан России, которые занимают должности в органах законодательной, исполнительной и судебной власти. От военной и правоохранительной службы гражданская отличается спецификой и непосредственным предметом работы. Учитывая представленное выше понятие, она является деятельностью граждан в нормальных условиях реализации правового поля державы.

Автор отметил, что государственная служба гражданского вида оплачивается за счет средств бюджета России. Особенности подобного рода деятельности можно проследить не только в специфике работы, но и в способе организации специалистов, которые ею занимаются. Правовое регулирование

Федеральная гражданская служба, как и иные виды подобной деятельности, регулируется рядом нормативно-правовых актов. Учитывая особенности правовой системы РФ, законы являются наиболее значимыми из них.

Цели управления персоналом в сфере государственной (муниципальной) службы направлены на эффективное использование потенциала, а их достижения способствовать совершенствованию кадрового обеспечения органов государственной власти.

Автор отметил, что составляющей эффективной системы управления персоналом в сфере государственной (муниципальной) службы являются разнообразные методы, представляющие собой средства и приемы воздействия на руководителей с целью достижения определенной цели, в частности: административные, организационно-распорядительные, правовые, экономические, социально-психологические и морально-этические. Указанные методы управления целесообразно классифицировать в зависимости от их состава согласно следующим критериям: по содержанию, характеру воздействия, масштабу использования, источником управленческого воздействия, уровнем органа государственной власти, сроком действия, типу воздействия, средством оказания влияния и организационными особенностями воздействия. Методы управления персоналом должны применяться комплексно, взаимно дополняя друг друга, создавая единую целостную систему.

Таким образом, автором сделан вывод, что главная цель управления персоналом в сфере государственной (муниципальной) службы является обеспечение органов государственной (муниципальной) власти необходимым персоналом, поддержка и развитие на высоком уровне его квалификации, профессионализма и компетентности, создание системы оценки, мотивации, стимулирования и других необходимых условий для эффективной, результативной и качественной работы.

Во втором разделе «Особенности управления кадрами государственной и муниципальной службы в РФ» автор рассматривает

ряд кадровых технологий: отбор кандидатур на должности государственной (муниципальной) службы, мотивацию гражданских служащих, планирование карьеры, повышение квалификации, переподготовка, кадровые резервы, наставничество, оценочные процедуры.

В современных экономических условиях в практике управления персоналом государственной (муниципальной) службы используются различные кадровые технологии, некоторые из которых уже стали традиционными, другие же применяются в ограниченном объеме. Государственная (муниципальная) служба в качестве вида профессиональной деятельности обладает своими особенностями, и формирование ее кадрового состава, комплекса кадрового обеспечения подразумевает конкретные задачи применения кадровых технологий.

Технологии, прежде всего, касающиеся оптимизирования процессов кадрового обеспечения государственных (муниципальных) органов:

- отбор кандидатур на должности государственной (муниципальной) службы;
- аттестацию персонала государственной (муниципальной) органов с акцентом на современные требования к профессиональным и морально-психологическим характеристикам служащих;
- мотивацию государственных (муниципальных) служащих;
- планирование их должностного и профессионального роста;
- работу с резервом кадров.

Приоритетным направлением повышения эффективности системы управления государственной (муниципальной) службой, одной из самых важных технологий управления персоналом является формирование действенного резерва.

Автор приходит к выводу, что важным элементом в управлении персоналом в органах государственной и муниципальной власти и является расчет и четкое представление руководителем и персоналом карьерного пространства своего государственного органа – состояния и перспектив его

структурного и штатно-должностного развития. Устойчивость карьерного процесса во многом зависит от структуры карьерного пространства. В результате исследования механизма государственного управления процессом служебно-профессиональным развитием государственных служащих в органах государственной можно сделать вывод, что по своей сути этот механизм является организационно-правовым. Основные кадровые технологии, составляющие различные аспекты профессионального развития подразумевают индивидуальное планирование, повышение квалификации, переподготовка, кадровые резервы, наставничество. Оценка эффективности и результативности служебно-профессиональной деятельности государственного служащего позволяет выявлять направления служебно-профессионального развития являющегося элементом системы управления персоналом в органах государственной и муниципальной власти.

В третьем разделе «Специфика управления персоналом муниципальной службы в муниципальных образованиях Саратовской области» автором проведен анализ организации местного самоуправления в Саратовской области и городе Саратове. Целью настоящего исследования является анализ специфики и эффективности использования технологий управления персоналом муниципальных учреждений на территории Саратовской области. В настоящее время на территории области местное самоуправление осуществляется в 439 муниципальных образованиях, в том числе четырех городских округах, 38 муниципальных районах, 42 городских и 355 сельских поселениях. На настоящий момент в арсенале кадровых служб органов местного самоуправления имеется достаточно большое количество методов и технологий управления человеческими ресурсами. Их продуманное системное использование способно существенно повысить эффективность использования кадрового потенциала органов местного самоуправления. Однако на современном этапе развития муниципального управления и муниципальной службы в этой области имеется целый ряд нерешенных проблем, требующих тщательной проработки и научного

анализа. Прежде всего, к ним следует отнести субъективизм в подборе и расстановке кадров, недостаточную востребованность профессионализма и компетентности персонала, отсутствие комплексного подхода к организации обучения служащих органов муниципальной власти, слабую мотивированность ответственности за результат управленческих решений и ряд других.

Автор приходит к выводу, что для повышения эффективности применения социальных технологий в развитии кадрового потенциала муниципальных служащих необходимо выделение финансирования на реализацию данного направления, обеспечение системности изучения передового зарубежного и отечественного опыта применения социальных технологий, привлечение ученых теоретиков для совместной разработки адаптированных социальных технологий и т.д.

Автором отмечено, что технологии управления человеческими ресурсами органов местного самоуправления применяются практически во всех муниципальных образованиях Саратовской области. Их внедрение и реализация основывается на соответствующих нормативных документах и контролируется региональными и федеральными органами управления. Однако, Саратовская область по целому ряду показателей отстает от показателей других областей Приволжского Федерального округа. Речь, прежде всего, идет о работе с кадровым резервом и процессе обучения и повышения квалификации персонала. Исходя из вышесказанного, следует отметить, что применение многих технологий управления человеческими ресурсами в органах местного самоуправления нуждается в совершенствовании, а работа по использованию муниципальных резервов должна проводиться более осмысленно и целенаправленно, на системной основе.

В заключении подводятся итоги бакалаврского исследования, формулируются основные выводы. Итак, главная цель управления персоналом в сфере государственной (муниципальной) службы является

обеспечение органов государственной (муниципальной) власти необходимым персоналом. Существуют особенности и в управлении персоналом органов государственной власти и местного самоуправления.

Эффективная работа госаппарата во многом определяется профессионализмом и компетентностью чиновников. Именно они принимают прямое участие в разработке различных аспектов государственной политики. В конечном итоге от них в большой степени зависит административный потенциал государства, т.е. способность выдвигать ясные цели и устанавливать четкие приоритеты, а также добиваться их осуществления. Государственная и муниципальная служба, является важнейшим механизмом государственного управления, а занятые в них работники обеспечивают выполнение задач и функций органов государственной власти. Поэтому ко всему процессу управления персоналом государственной службы предъявляются повышенные требования.

Практика показывает, что в рассмотренных государственных органах управление персоналом государственных служащих происходит на разных уровнях. Что касается управления человеческими ресурсами в органах местного самоуправления Саратовской области, то следует отметить, что технологии управления человеческими ресурсами применяются практически во всех муниципальных образованиях области. Их внедрение и реализация основывается на соответствующих нормативных документах и контролируется региональными и федеральными органами управления. Однако, Саратовская область по целому ряду показателей отстает от показателей других областей Приволжского Федерального округа. Речь, прежде всего, идет о работе с кадровым резервом и процессе обучения и повышения квалификации персонала. Исходя из вышесказанного, следует отметить, что применение многих технологий управления человеческими ресурсами в органах местного самоуправления нуждается в совершенствовании, а работа по использованию муниципальных резервов

должна проводиться более осмысленно и целенаправленно, на системной основе.

К сожалению, в рамках данной бакалаврской работы многие аспекты управления человеческими ресурсами в органах местного самоуправления остались не рассмотренными. Важным направлением работы с персоналом органов муниципального управления является мотивация муниципальных служащих, предоставление им социальных гарантий. Перспективным направлением исследования является нравственное развитие муниципальных служащих. Все эти технологии могут стать предметом отдельного исследования в будущем.