

Макаревич Е. В.
студентка 4-го курса,
Филиппова Т. В.
ст. преп.

Брестский государственный технический университет, г. Брест, Беларусь

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ И МЕСТНОМ САМОУПРАВЛЕНИИ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Проблема управления персоналом в органах государственной власти и местном самоуправлении заключается в недостатке профессионализма и квалификации сотрудников, отсутствии мотивации и стимулирования, а также в отсутствии системы обучения и развития персонала. Кроме того, политическое вмешательство в управление персоналом также является серьезной проблемой, приводящей к неэффективной работе органов власти и недовольству граждан.

Исследования показывают, что отсутствие системы обучения и развития персонала приводит к тому, что сотрудники не могут эффективно адаптироваться к изменяющимся условиям работы и новым требованиям.

Для решения этих проблем необходимо разработать и внедрить эффективные программы обучения и развития персонала, а также установить четкие критерии отбора и назначения на должности. Кроме того, важно ограничить политическое вмешательство в управление персоналом и создать стимулы для сотрудников, поощряющие профессиональный рост и достижение результатов.

Управление персоналом в органах государственной власти и местном самоуправлении является одной из ключевых задач для обеспечения эффективной работы государственных структур. Однако это также является одной из самых сложных задач, с которой сталкиваются руководители и управляющие в этих организациях.

Управление персоналом в органах местного самоуправления является сложным многоступенчатым процессом. Эффективная кадровая политика предполагает реализацию не только организационных, но и психологических, нравственных мероприятий. При этом все они должны быть основаны на существующей нормативно-правовой базе нашей страны. Ведь грамотно организованное управление персоналом способно обеспечить использование знаний и навыков сотрудника для достижения целей организации [1].

Особенностью управления персоналом в органах местного самоуправления является наличие большого числа нормативно-правовых актов о прохождении муниципальной службы. Подобные акты регламентируют:

- порядок приема на службу сотрудника;
- перечень оснований для приема на службу;
- возможности передвижения по карьерной лестнице (не только вертикально, но и горизонтально);
- перечень поощрений;
- дисциплинарные взыскания;
- порядок проведения аттестация;
- порядок окончания/прекращения государственной службы.

Управление персоналом в органах местного самоуправления полностью регулируется нормами конституционного, административного и, разумеется, трудового права. На основании административного права разрабатываются должностные инструкции, в которых отражены определенные требования к муниципальным служащим [3].

Проблемами управления персоналом в органах государственной власти и местном управлении является:

1. Недостаток квалифицированных сотрудников: в органах государственной власти и местном управлении часто наблюдается недостаток квалифицированных специалистов, что может привести к неэффективной работе и принятию необоснованных решений.

2. Недостаточная мотивация персонала: низкая оплата труда, отсутствие стимулирующих программ и возможностей карьерного роста могут привести к недовольству сотрудников и ухудшению их производительности [2].

3. Непрозрачность процессов управления персоналом: отсутствие четких критериев оценки работы сотрудников, неясные процедуры найма и увольнения, а также непрозрачные системы вознаграждения могут вызвать недоверие и конфликты среди персонала.

4. Недостаточное развитие лидерских качеств: важным аспектом управления персоналом является развитие лидерских качеств у руководителей, однако в органах государственной власти и местном управлении часто отсутствуют программы подготовки и развития руководящего состава.

5. Сложности в управлении многонациональным персоналом: в местном управлении часто возникают проблемы, связанные с управлением многонациональным персоналом, такие как языковые барьеры, культурные различия и конфликты.

Поэтому, чтобы снизить уровень проблем управления персоналом в органах государственной власти и местном самоуправлении, можно предложить следующие перспективы:

1. Внедрение программ обучения и развития для сотрудников: организация тренингов, семинаров и курсов повышения квалификации поможет улучшить профессиональные навыки персонала и повысить их эффективность.

2. Создание стимулирующих программ: увеличение заработной платы, предоставление бонусов и возможностей для карьерного роста поможет улучшить мотивацию сотрудников и повысить их производительность.

3. Установление прозрачных процедур управления персоналом: разработка четких критериев оценки работы сотрудников, прозрачные системы вознаграждения и увольнения помогут уменьшить конфликты и повысить доверие в коллективе.

4. Развитие лидерских качеств у руководителей: внедрение программ подготовки и развития лидерских навыков поможет улучшить качество управления персоналом и повысить профессионализм руководящего состава [4].

5. Межкультурное обучение и тренинги: проведение обучающих программ по управлению многонациональным персоналом поможет преодолеть языковые и культурные барьеры, а также уменьшить конфликты в коллективе.

Реализация данных мер позволит улучшить управление персоналом в органах государственной власти и местном управлении, повысить эффективность работы и улучшить рабочую атмосферу.

Учитывая изложенное, можно еще раз отметить тот факт, что управление персоналом является сложным процессом. Это не разовое мероприятие, а целостная система, основанная не только на законодательстве нашей страны, но и на принципах морали и нравственности. Ведь эффективное управление персоналом способно обеспечить достижение поставленной цели в заданные сроки. Это особенно важно, когда от слаженной работы сотрудников муниципальных структур зависит качество жизни населения.

Список источников

1. Астахов Ю. В. Современные кадровые технологии: от теории к муниципальной практике : монография. Белгород, 2010. 26 с.

2. Дятченко Л. Я. Социальные технологии в управлении общественными процессами. Белгород, 1993. 45 с.

3. Иванова В. П. Государственная служба Российской Федерации: основы управления персоналом. М. : Известия, 2003. 410 с.

4. Лодон Дж., Лодон К. Управление информационными системами : пер. с англ. / под ред. Д. Р. Трутнева. 7-е изд. СПб. : Питер, 2015. 912 с.

5. Светлов Н. М., Светлова Г. Н. Информационные технологии управления проектами : учебное пособие. М. : ФГОУ ВПО «РГАУ-МСХА им. К. А. Тимирязева», 2017. 144 с.