

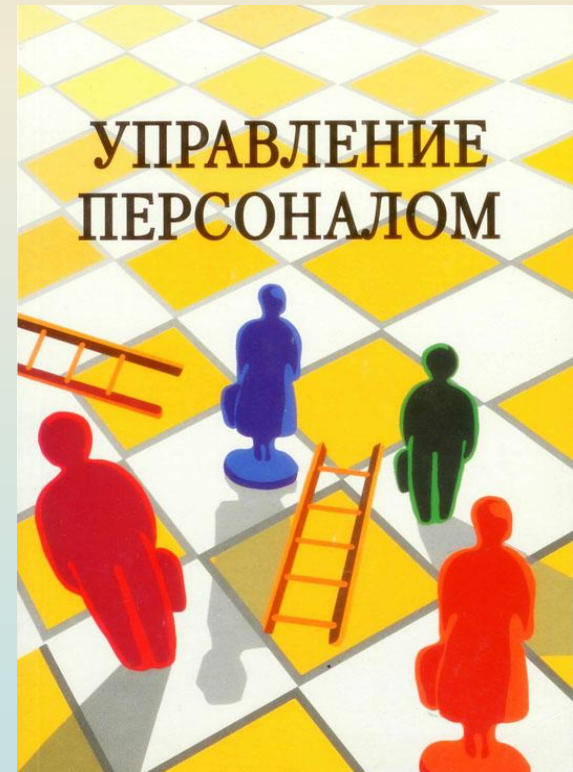
Современная концепция
управления персоналом
государственной и
муниципальной службы

Без рационального использования профессиональных способностей государственных и муниципальных служащих, добиться эффективных практических результатов реформирования общественной системы очень сложно. Устойчивое развитие России, поднятие уровня социальной эффективности - все это и многое другое во многом зависит от кадрового состава, их профессионализма.

Оптимальная современная тенденция развития общества, система управления персоналом может стать существенным фактором в вопросе устранения проблем в работе государственных и муниципальных служащих.

Понятие: управление персоналом

- Функциональный аспект
- Организационный аспект
- Образовательный аспект



Функциональный аспект

- УП - целенаправленная деятельность, которая предполагает определение основных направлений работы с персоналом, а также средств, форм и методов управления ими. Деятельность по УП государственной службы можно разделить на три основных направления: формирование персонала, обеспечение востребованности персонала и стабилизация персонала. Данные направления взаимосвязаны.
- УП представляет собой не только деятельность, но и процесс, в котором взаимодействуют государственные структуры и личности, устанавливаются субъектные кадровые отношения. Обычно выделяют субъект управления персоналом - управляющий элемент (руководитель органа государственной власти, кадровая служба этого органа), а также объект - управляемый элемент (персонал органа государственной власти).

Организационный аспект

- Заключается в выстраивании соответствующей организационной структуры управления персоналом. Система управления персоналом представляет собой совокупность подсистем, отражающих отдельные стороны работы с персоналом и предназначенных для выработки и осуществления эффективного воздействия на него.
- Система управления персоналом является органичной частью управления службы в целом. В качестве учебной и научной дисциплины управление персоналом становится все более востребованным. В отличие от других областей управления организацией, теоретические основы управления персоналом не устаревают - "хотя обновление знаний в этой сфере происходит постоянно, опыт, накопленный в управлении людьми на протяжении веков, не окажется бесполезным".

Образовательный аспект

- В качестве учебной и научной дисциплины управление персоналом становится все более востребованным. В отличие от других областей управления организацией, теоретические основы управления персоналом не устаревают - хотя обновление знаний в этой сфере происходит постоянно, опыт, накопленный в управлении людьми на протяжении веков, не окажется бесполезным.

- Персонал - это ценный ресурс, источник развития организации. Его необходимо наращивать и инвестировать в него средства.

Сегодня персонал выступает важнейшим активом государственных и муниципальных образований.

Персонал - наиболее сложный объект управления.

Современная концепция управления человеческими ресурсами строится на основе следующих положений:

- персонализация, индивидуальный подход ко всем работникам, осуществляемый в пределах совмещения интересов организации и работника. В случае расхождения интересов приводятся в действие стимулирующие и мотивирующие рычаги воздействия на человека для того, чтобы тот связал свою деятельность с интересами конкретной структуры;
- осознание проблемы дефицита квалифицированного и высококвалифицированного персонала, что приводит к борьбе за знания, навыки, способности на рынке труда;
- отход от представлений о персонале как о чем-то само собой разумеющемся, что не требует от руководства ни финансовых, ни трудовых, ни време



Сущность концепции сводится к необходимости расширения границ знаний, навыков и умений, необходимых для эффективной трудовой деятельности. Она ориентируется на становление и развитие творческой личности.

Важным элементом концепции является положение, согласно которому - чем больше работники включены в профессиональную деятельность, тем больше у них накапливается жизненного и профессионального опыта, тем меньше времени им требуется для качественного решения профессиональных задач, и тем большую ценность они представляют для организации.

- Проблема профессионализации кадров государственных служащих сегодня является одной из наиболее важных при совершенствовании системы управления в новых условиях.
- Сегодня, для того чтобы быть востребованным в профессиональном плане, человеку недостаточно владеть только узкопрофессиональными знаниями, навыками и умениями, необходимо расширение своих способностей, путем овладения широким спектром познаний, отражающих картину современного мира.

Социальная эффективность УП

- Измеряется степенью удовлетворения потребностей и интересов сотрудников. Сотрудники заинтересованы в получении определенных выгод в обмен на свой трудовой вклад. Такими выгодами могут быть:
 - гарантированное существование, обеспечение надежного жизненного уровня;
 - реализация и развитие индивидуальных способностей;
 - определенная степень свободы и самостоятельности;
 - признание и успех, влияние;
 - социальный контакт и приятный климат в коллективе.



Соответствие состоянию внешней и внутренней среды

- Внешняя среда, находится в постоянном движении. Она представляет собой совокупность внешних по отношению к ней факторов, влияющих на процессы ее жизнедеятельности.

Произошли глубокие изменения всей экономической, политической и социальной систем общества. Изменяются и сами люди - настоящие и потенциальные работники. Поэтому организация должна постоянно контролировать степень соответствия системы управления персоналом с внешней средой и своевременно вносить коррективы в данную систему.

- Внутренняя среда представлена совокупностью факторов, влияющих на профессиональное поведение и взаимодействие государственных служащих, на отношения, которые складываются между ними как субъектами деятельности и другими компонентами государства и социума. Служащие органов власти связаны между собой и сообществом сложными, многофункциональными и многопредметными социальными отношениями, возникающими в процессе служебной деятельности.

Регуляторами этих отношений выступают как объективные условия, отраженные в принципах, нормах, закономерностях управленческой деятельности, так и субъективно обусловленные мотивы, ценности, установки, стереотипы и другие компоненты (качества и состояния) кадрового корпуса.

Спасибо за внимание!

