

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФГБОУ ВО «КАЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ

Кафедра управления, государственной и муниципальной службы

Вариант №5

Контрольная работа  
по дисциплине «Кадровая политика в государственной и муниципальной  
службе»  
Направление подготовки Государственное и муниципальное управление

Выполнила:  
Студент группы М322-04  
Сибгатуллина Э.С.  
Шифр ЭМ322485К  
Проверила:  
Зиннатуллина Л.Р.

Казань – 2023 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1. Технологии управления кадрами в организациях государственного и муниципального управления.....	4
2. Эффективность управления персоналом в секторе государственного и муниципального управления.....	9
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	17
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	18

## ВВЕДЕНИЕ

Контрольная работа включает в себя изучение двух вопросов:

1. Технологии управления кадрами в организациях государственного и муниципального управления.
2. Эффективность управления персоналом в секторе государственного и муниципального управления.

Кадровая политика - совокупность целей и принципов, которые определяют направление и содержание работы с персоналом. Через кадровую политику осуществляется реализация целей и задач управления человеческими ресурсами, поэтому её считают ядром системы работы с человеческими ресурсами.

Кадровая политика формируется руководством организации, реализуется кадровой службой в процессе выполнения её работниками своих функций. Она находит своё отражение в следующих нормативных документах:

- правилах внутреннего распорядка;
- коллективном договоре.

Кадровая политика, содействуя достижению целей организации, и должна решать следующие важнейшие задачи:

- эффективно использовать мастерство и квалификационный потенциал каждого работника;
- обеспечить организацию нужными и заинтересованными работниками;
- создать в организации условия для наиболее полного удовлетворения ее персонала своей работой, в которой он может достичь максимального самовыражения;
- стимулировать и поддерживать стремление каждого работника к сохранению достойного морального климата в коллективе;
- поддерживать среди работников стремление к достижению общей выгоды всего коллектива, организации в целом.

Особое внимание в кадровой политике уделяется подготовке управленческих кадров, основанной на текущем долгосрочном планировании - на так называемых программах управления карьерой руководителей. Программа предусматривает индивидуальное планирование карьеры каждого управленческого работника с учетом потребностей организации и качеств кандидата на выдвижение на основе различных стимулов и гарантий с перспективой продвижения по должности.

Принципиально важной составляющей частью кадровой политики должна стать скоординированная система оплаты труда и вознаграждения за ее результаты. Решение этой сложной проблемы требует выработки надежной оценочной системы, в которой должны приниматься во внимания такие факторы, как профессиональные знания, стаж и опыт работы, интеллектуальные и физические возможности, условия и качество труда, вклад работника в конечный результат деятельности организации.

## 1. Технологии управления кадрами в организациях государственного и муниципального управления

Совершенствование системы управления персоналом на сегодняшний день входит в приоритет стратегических целей развития кадровой политики любых организаций. Особенно остро этот вопрос стоит перед государственными учреждениями, так как в данный момент происходит увеличение сложности всех сторон функционирования государственного организма

Само по себе «управление персоналом» является довольно-таки молодым направлением в науке, а уж адаптация данного аспекта для института государственной службы, который, в свою очередь, очень специфичен, требует особого подхода к изучению такого важного вопроса, как система работы с кадрами в государственном учреждении. Этим и обусловлена актуальность темы исследования.

В последнее время особую популярность приобрели научные работы, в которых анализу подвергается управление персоналом в целом, и в центр внимания попадают в основном организационные и финансово-экономические аспекты, а проблемам системы управления персоналом в государственных учреждениях уделено крайне мало внимания, как и правовому обеспечению вышеуказанной системы.

В настоящее время процесс управления персоналом в государственных учреждениях претерпевает существенные изменения. Это происходит в силу ряда факторов, среди которых необходимо отметить следующие: проявляется увеличение сложности управленческого труда в государственной и муниципальной службе; проводимые политические и экономические реформы в обществе изменяют и усложняют систему ценностей работников; увеличиваются требования к рациональному и эффективному использованию персонала государственного учреждения в силу роста численности работников системы государственного управления.

Все перечисленные факторы способствуют изменению концепции управления персоналом в государственном учреждении: более сложной становится система взаимодействия объекта и субъекта управления государственного учреждения, а также изменяется система целей управления персоналом государственного учреждения.

Концепция управления персоналом представляет собой целостную систему организационно-практических подходов к формированию механизма реализации ее в конкретных условиях, а также теоретико-методологических взглядов на содержание, задачи, цель, критерии, сущность, методы и принципы управления персоналом. В нее входит: разработка технологии управления персоналом, как целостной системы, а также методология управления персоналом.

Технология управления персоналом включает обеспечение социального развития организации, решение вопросов взаимодействия руководителей,

организации работы со службами занятости и профсоюзами, разрешение конфликтов, мотивацию и организацию труда, организацию отбора и найма персонала, управление служебно-профессиональным продвижением и деловой карьерой, профессиональную и деловую оценку, обучение, адаптацию персонала в коллективе, высвобождение персонала, управление безопасностью персонала.

Крайне ограниченными являются, на наш взгляд, возможности использования в системе государственного учреждения таких технологий традиционного кадрового менеджмента, как кадровый контроллинг, кадровый маркетинг и им подобные технологии. Они могут быть применены только с целью сравнительной оценки на рынке труда служащего, а также в сфере оказания социальных услуг населению государством. В связи с этим, не могут быть перенесены в сферу деятельности государственного учреждения кадровые и управленческие технологии, характерные для коммерческой сферы, поскольку их использование может привести к «коммерциализации» государственного аппарата, росту его коррумпированности.

Управление персоналом в системе государственных учреждений РФ осуществляется в рамках единой системы власти и государственного управления, на основе единых правовых, организационных и функциональных принципов для достижения общей цели. Будучи самостоятельно функционирующей системой, управление персоналом государственного учреждения является составной частью системы управления государственной службой как важнейшего механизма государственного управления. Общие принципы системы управления персоналом государственной службы отражены в Конституции РФ, Федеральном законе № 79-ФЗ от 27 июля 2004 г. «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Федеральном законе от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» и других нормативных правовых актах.

На основании этих принципов осуществляется выбор конкретных методов, средств и форм управления персоналом в государственном учреждении. Они заложены в основу системы управления персоналом государственного учреждения законодательно и определяют содержание ее компонентов.

Методы управления персоналом представляют собой способы воздействия на отдельных работников и коллектив в целом, в целях осуществления координации их деятельности в процессе функционирования организации. Три группы методов управления персоналом выработано наукой и практикой управления, они же характерны и для государственных учреждений.

Экономические методы базируются на экономических условиях деятельности и соответствующих стимулах. Экономическая заинтересованность служащих государственного учреждения в эффективном поведении и решении является основой этих методов. Директивный механизм воздействия на объект управления лежит в основе использования

административных методов. Он базируется на дисциплинарной и материальной ответственности служащих государственного учреждения за свои действия. Воздействие на исполнителей через систему социально-психологических установок и моральной ответственности является основой социально-психологических методов. Они позволяют направлять поведение работника в нужное русло.

Основное содержание управленческой деятельности реализуется через методы управления, которые на практике используются совместно и в различном сочетании, поскольку разные методы должны находиться в динамическом равновесии и органически дополнять друг друга.

Административная реформа, которая продолжается в государственной службе, требует от персонала государственных учреждений умелого приспособления к технологическим, экономическим и общественным изменениям, ориентации персонала в будущее. Для достижения этого в работе с персоналом необходимо использовать все многообразие рациональных методов, эффективных научных подходов, технологий и форм, принципов и методов, инструментов воздействия на персонал государственного учреждения.

Правовые нормы, которые содержатся в Конституции РФ и ее законах, а также в законах субъектов РФ, уставах муниципальных образований и иных нормативно-правовых актах, составляют основу управления персоналом в государственных учреждениях. Нормы, которые связаны со свободами и правами человека и гражданина для государственных учреждений имеют особенное значение, поскольку правовой статус персонала государственных учреждений, а также технологии и механизм работы с персоналом в государственных учреждениях формируются на их базе. При практической реализации правового статуса гражданина в управленческой практике работы с персоналом государственных учреждений, подключаются и другие отрасли права. Именно в них данный статус конкретизируется и становится частью общественной жизни.

Развитием норм трудового права обусловлены механизм и технологии управления персоналом государственных учреждений. Этими нормами, прописанными в Трудовом кодексе, охвачены важнейшие направления управления персоналом в государственном учреждении. Отклонения от норм трудового права происходят в силу влияния административного права. Поэтому в нормах права закреплено распространение действия законодательства Российской Федерации о труде на государственных и муниципальных служащих, с учетом особенностей, которые предусмотрены законами о государственной и муниципальной службе.

Особенности управления персоналом в государственных учреждениях на региональном уровне отражаются в региональных законах о государственной и муниципальной службе, в кодексах государственной службы, принятых субъектами Российской Федерации (например, Сахалинская область, Хабаровский край).

Для государственных гражданских служащих в ряде субъектов Российской Федерации установлено принятие присяги. Гораздо дальше федерального центра продвинулись субъекты Российской Федерации в вопросах правового регулирования управления персоналом государственной и муниципальной гражданской службы. Это проявляется в том, что кадровые технологии нормативно оформлены в большинстве субъектов. Нормативные правовые акты, которые определяют материальные стимулы производительного эффективного труда, становятся важнейшей частью регионального законодательства по вопросам управления персоналом государственных учреждений.

Говоря о материальных стимулах, следует упомянуть о концепции эффективных контрактов, которая была заложена в Указе Президента РФ от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». В соответствии с распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы». А в условиях сегодняшних реалий, где огромную роль играет оценка персонала, этот вопрос является довольно-таки актуальным.

Отдельные законы, которые регламентируют материальное обеспечение государственных и муниципальных гражданских служащих, а также их денежное содержание, в настоящее время приняты в большинстве регионов страны.

Более широкие социальные гарантии, чем для федеральных государственных служащих, иногда предоставляют государственным и муниципальным служащим нормативные акты субъектов Российской Федерации. Они связаны с медицинским обслуживанием, денежным содержанием государственных гражданских служащих, средствами их связи, обеспечения их жильем, организацией отдыха служащих и их семей. В этом случае нормы федерального законодательства не нарушаются, поскольку они предусматривают, что гарантии государственным (муниципальным) служащим субъектов Российской Федерации могут предоставляться субъектами Российской Федерации в объемах, превышающих данные гарантии федеральным государственным служащим.

На основании проведенного анализа основных теоретических аспектов системы управления персоналом, сформированы рекомендации и предложения по повышению качества системы управления персоналом в государственном учреждении.

Совершенствование процесса подбора и отбора персонала в государственную службу. Для этого необходимо использование конкурсного приема, который дает лучшие результаты подбора кадров в профессиональном и эмоционально-психологическом отношении.

Совершенствование управления карьерой персонала.

Информатизация и компьютеризация технологических процессов управления персоналом. Она позволит значительно повысить эффективность деятельности государственной службы: планировать потребности в квалифицированном персонале, работать с кадровым резервом.

Введение более четкой и, возможно, единой системы материальной и нематериальной мотивации для государственных служащих. Это позволит повысить заинтересованность в построении карьеры работника учреждения, а также созданию или поддержке благоприятного социально-психологического климата в государственном учреждении.

Следуя данным рекомендациям, руководители государственных учреждений смогут совершенствовать систему управления персоналом.



## 2. Эффективность управления персоналом в секторе государственного и муниципального управления

Управление персоналом рассматривается как один из механизмов реализации кадровой политики субъекта управления, система организационных, социально-экономических, психологических, нравственных и иных имеющих нормативно-правовую основу мероприятий, обеспечивающих рациональное использование способностей человека как в его собственных интересах, так и в интересах организации.

До недавнего времени само понятие «управление персоналом государственной службы» в управленческой практике отсутствовало. Это отражало слабую методологическую разработанность данной проблемы и имело прямое отношение к состоянию самой государственной службы и ее особенностям как сферы общественно полезной деятельности.

Специфика государственной службы обуславливает ряд требований к государственному служащему. От него требуются, прежде всего, нейтральность, беспристрастность, строгая дисциплина, законопослушность. Его деятельность протекает в рамках нормативных правовых актов. Это во многом и предопределяет характеристику управления персоналом в государственной службе.

Несмотря на многогранность практики управления персоналом, отметим некоторые наиболее существенные его черты.

Управление персоналом можно рассматривать и как внутреннее качество системы (государственной службы), основными элементами которой являются субъект - управляющий элемент (руководитель органа государственной власти и кадровая служба этого органа) и объект — управляемый элемент (персонал органа государственной власти), постоянно взаимодействующие на началах самоорганизации.

Управление персоналом государственной службы — это целенаправленное упорядоченное воздействие субъекта на объект, осуществляемое непосредственно субъектом управления.

Управление персоналом одновременно выступает как система организаций, как процесс и как структура. Оно представляет собой совокупность (единство) отношений, механизма, форм и методов воздействия на формирование, развитие и востребованность профессиональных возможностей государственных служащих.

Управление персоналом государственной службы представляет собой ряд взаимосвязанных направлений и видов деятельности.

Объем работы по каждому из направлений деятельности зависит от места органа государственной власти в структуре государственного управления, от ситуации на рынке труда, квалификации персонала, социально-психологической обстановки в трудовом коллективе и за его пределами, и от многих других внутренних и внешних факторов.

Следовательно, управление персоналом государственных органов представляет собой сложный, постоянно обновляющийся творческий процесс, в котором взаимодействуют многие организационные, социально-психологические, правовые, экономические, нравственные и другие факторы.

Управление персоналом государственной службы как система «переживает» в настоящее время состояние усложнения. Возрастание сложности управления персоналом органов власти и управления происходит, во-первых, в силу усложнения управленческого труда в государственной и муниципальной службе; во-вторых, в силу того, что персонал — наиболее сложный объект управления организации; в-третьих, в результате постоянного и резкого изменения системы ценностей работников, что связано с общеполитическими и экономическими реформами общества; в-четвертых в результате роста численности персонала системы государственного управления, что требует более эффективного его развития и рационального использования.

В этих условиях происходит смена парадигмы управления персоналом органов государственной власти. Меняется система целей управления персоналом; усложняется система взаимодействия субъекта и объекта управления. Они все больше приобретают характер субъектно-субъектных отношений. Происходящие в системе управления персоналом государственных органов процессы требуют более четкого определения функций, их анализа и обогащения.

Оценка эффективности управления в публичном секторе России и разработка направлений ее повышения в настоящее время являются актуальными задачами не только с научной, но и с практической точки зрения.

Для эффективности трудоспособности необходимы, необходимы хорошо организованные условия работника. Для порученных ему условий труда, соответствовали нормативно санитарно-гигиенические условия труда, обеспечивающие нормальный уровень интенсивности труда.

Создание таких условий является главной целью, улучшения труда. Если не контролировать процесс улучшения, показатели эффективности персонала снижаются.

В истории утверждается, что было несколько этапов развития эффективности трудоспособности персонала, научный, универсальный и неоклассический.

Первый этап развития теории управление (1885-1920 гг.) был основан на положении о том, что управлять можно научно. Он связан с такими учеными как Ф. Тейлора и Л. Гилберт, они полагали, что, используя наблюдения, замеры, логику и анализ, можно усовершенствовать многие операции ручного труда, добиваясь их более эффективного выполнения.

К второму этапу развития теории управления относят, развитие западной управленческой мысли, он состоял в распространение принципов управления, сформулированных французом Анри Файолем. С его именем связывают возникновение классической или административной школы в

управлении. Сторонники этой школы свою цель видели в создании универсальных принципов управления.

Третий этап развития управленческой мысли, называемый часто «неоклассическим», - зарождение школы «человеческих отношений». По мнению многих зарубежных исследователей главными моментами в работе с персоналом должны быть:

- ресурсная ориентация, то есть использование индивидуальных способностей работников в соответствии со стратегическими целями организации (в первую очередь, для овладения новыми технологиями);

- интеграция стремлений, потребностей и запросов работников с интересами организации.

Кадровая политика на предприятии будущего, по мнению западных специалистов, должна строиться на

следующих принципах:

- полное доверие сотруднику и предоставление ему максимальной самостоятельности;

- в центре экономического управления должны быть не деньги, а человек и его инициатива;

- результат деятельности организации должен определяться степенью сплоченности коллектива;

- максимальное делегирование функций управления сотрудникам;

- развитие мотивации работников.

Системой управления персоналом, является качество государственной службы, которыми являются субъекты - управляющий элемент (руководитель органа, кадровая служба) и объект - управляемый элемент (персонал органа власти). Для должного обеспечения работы, им необходимо постоянное взаимодействие, даже на начальных уровнях управления.

Руководители Начальник инспекции, заместитель начальника инспекции, начальник отдела, заместитель начальника отдела  
Определение целей и направлений деятельности руководимых коллективов, координация работы звеньев, обеспечение эффективности работы  
Принятие решений и обеспечение выполнения

Технические исполнители Старший государственный служащий, главный государственный служащий, государственный служащий  
Разработка технологических процессов работы, форм и методов, организация производства, осуществление деятельности  
Работа по техническим и организационным вопросам: специалисты 2 класса, специалисты 1 класса, сбор, передача, переработка информации, оформление документов, своевременное обеспечение информацией.

В связи с разработанными стратегическими концепциями управления персоналом предъявляются новые требования и к будущим менеджерам. Их должны отличать такие качества как целенаправленность, масштабность мышления, способность анализировать и решать комплексные проблемы,

синтезировать решения в условиях неопределенности и ограниченности информации и др.

Кардинальные изменения в управлении персоналом происходят в современной России. По мере укрепления рыночных основ хозяйствования перед организациями встают принципиально новые задачи, связанные с управлением человеческими ресурсами. Сначала это были вопросы стимулирования труда и создания конкурентоспособных пакетов компенсации, сохранения на предприятии высококвалифицированных специалистов, у которых появилась возможность выбирать место работы. Затем возникли проблемы индексации заработной платы в условиях инфляции.

Эффективная работа с персоналом, особенно управляющего, является необходимым условием успешной деятельности любого предприятия. Поэтому подбор новых сотрудников на вакантные должности - задача ответственная и одновременно творческая. Решение её начинается с разработки комплекса требований к кандидату, включая профессиональные, личные, медицинские и другие, которые формируются исходя из должностных обязанностей и описания рабочего места. Создание научно обоснованной системы поиска, отбора, найма и адаптации персонала предполагает решение одной из важнейших проблем управления персоналом.

Таким образом, условия труда должны правильно влиять на производительность и эффективность труда. Поэтому работа социальной политики управления персоналом в государственной службе, должна осуществляться своевременно и надлежащим образом. Главной задачей руководителей, является обеспечение здоровых, безопасных и высокопроизводительных условий труда, а также правильно выбранный метод управления. Улучшение управления персоналом становится одним из главных условий. В настоящее время, главной проблемой государственной службы остается, низкая эффективность деятельности, падение престижа государственной службы, а также авторитета гражданских служащих, увеличение коррупции. Одной из проблем на современном этапе развития является проблема в области работы государственных служб, при всем многообразии решений данных проблем являются:

1. внедрение современных информационных технологий;
2. совершенствование процессов подбора кадров;
3. улучшение системы обучения;
4. совершенствование методов формирования кадрового резерва
5. покупка технических средств для осуществления рабочего процесса;
6. усовершенствование рабочих мест.

Можно выделить три основных направления, используемых руководством для совершенствования использования социально-психологических методов в мотивации и стимулировании персонала:

1. поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;
2. развитие системы управления конфликтами;

### 3. формирование и развитие организационной культуры.

В настоящее время руководителям приходится быстро принимать решения в условиях нестабильности, поэтому растут требования к их управлению. В ближайшее несколько лет планируется обновить 50-60% состава высших чиновников. Для этого необходимы такие социальные программы:

1. анализ ситуации с кадрами;
2. требования к системе государственного управления в будущем;
3. компетентность;
4. правильная система обучения.

Основами развития руководящих кадров в государственной службе являются - достижения, развитие определенных навыков, гибкость, обеспечение большой мобильностью. Под этим понимают следующие виды компетентности:

1. стратегическую;
2. социальную;
3. функциональную;
4. управленческую;
5. профессиональную.

Для совершенствования работы системы управления персоналом в структурах государственных органов, необходимо скорректировать стратегию работы кадровой службы. Для этого необходимо принять следующие меры:

1. пересмотреть процесс аттестации;
2. разработать новый список мероприятий по мотивации персонала.

Одной из мотиваций, считается материальное стимулирование, а также поощрения и награждения работников.

Материальное стимулирование, поощрения и награждения за гражданскую службу:

1. объявление благодарности с выплатой единовременного поощрения;
2. награждение почетной грамотой;
3. поощрение Правительства Российской Федерации;
4. награждения знаками отличия Российской Федерации.

Дополнительные мероприятия совершенствования системы материального стимулирования в государственных структурах:

- Материальное стимулирование;
- Заработная плата;
- Безопасность;
- Надбавки;
- Нормированный рабочий день;
- Материальная помощь;
- Удовлетворение работой;
- Премии;
- Обучение;
- Страховки;

- Повышение/включение в кадровый резерв.
- Выделение субсидий на приобретение жилья.

Цель кадровой политики состоит в ее развитии, которая состоит из рационального планирования подготовки и подбора кадров, что позволит обеспечить государственные органы персоналом. Основой для формирования нематериальной системы мотивации в исполнительном органе власти является положения пункта 6 части 2 статьи 60 Федерального закона «О гражданской службе в Российской Федерации», которые относят применение современных кадровых технологий при поступлении на гражданскую службу.

Мероприятия по нематериальной мотивации служащих реализуются в качестве кадровых технологий, для достижения следующих целей:

1. получение позитивных результатов деятельности;
2. качественная работа подразделений, за счет профессиональной деятельности;
3. повышение ценностей;
4. привлечение и удержание профессиональных кадров;
5. увеличение поощрений и наградений.

К нематериальным стимулам относят благодарности, пакет социальных льгот, повышение статуса и квалификации сотрудника, но долгосрочный эффект такого стимулирования возможен исключительно при условии в организации условий для нормальной работы.

Рекомендуемые виды нематериального стимулирования персонала:

- 1) Моральное поощрение - публичное признание - вручение благодарственных грамот;
- 2) Карьерный рост - включение в резерв;

3) Программы обучения персонала - повышение квалификации за счет организации;

4) Престижность работы - ремонт рабочего места;

5) Проведение соревнований между отделами - сплочение коллектива - увеличение делового духа.

Таким образом, рассмотренные виды нематериального стимулирования труда, часть единой системы, действующая в организации. Ее необходимо развивать и совершенствовать, поэтому необходимо уделять большое внимание для создания эффективной системы стимулирования.

Разделение стимулирующих факторов на денежные и не денежные весьма условны. Многие сходятся во мнение, что в конечном итоге все методы материальны.

Основной формой стимулирования персонала является материальное вознаграждение, поскольку именно это является важнейшей частью стимулирования труда, но, нематериальное стимулирование, является самой надежной из систем. Высокий уровень нематериальной системы позволяет удерживать специалистов, а также получать поддержку сотрудников в кризисной ситуации, когда материальное стимулирование становится

невозможным. Нематериальная система стимулирования, выстраивает отношения внутри коллектива.

Процесс обучения госслужащих мотивирует на повышение квалификации и увлечение эффективностью, а значит, предполагает рост по карьерной лестнице. Разработка плана обучения в государственных структурах является актуальной задачей при внедрении системы мотивации.

Делая ставку на образование и подготовку кадров, руководство организации государственного сектора тем самым повышает уровень знаний человека, а, следовательно, увеличивают объем и качество человеческого капитала.

На основании анализа проблем в каждой организации государственного сектора, формируются цели обучения, предполагается, ориентироваться на получение практических навыков. Реализация такой программы будет осуществляться поэтапно.

1. повышение компетентности госслужащего;
2. совершенствование организационной структуры;
3. развитие корпоративной культуры.

Повышение компетентности - это мероприятий, определенных одной системе, где будут определены кадровые технологии, которые будут направлены на развитие компетентности. Необходимо провести профессиональное обучение кадров с учетом замещаемой должности.

Специалисты - глубокие актуальные знания - использование современных инструментов планирования - внимательность - эффективное взаимодействие с гражданами - уважение - четкое понимание проделанной работы - эффективность работы - умение решать вопросы в стрессовых ситуациях

Руководители (советники) - профессиональные качества для организации работы - умение планировать стратегически - умение сглаживать обостренные ситуации

Руководители высшей группы - широкие экспертные знания - знания в области управления персоналом - прогнозирование рисков

Совершенствование организационной структуры - необходимо создать систему научной организации труда. Что послужит правильной аттестации гражданского служащего.

Развитие корпоративной культуры - необходимо создать систему норм и ценностей. Для достижения престижа государственной службы. Развитие предполагает создание особых условий для понимания значимости служащего.

Общий алгоритм действий, рекомендуемых сотруднику при планировании мероприятий:

- получение предметных знаний и умений;
- развитие профессиональных и личных качеств;
- получение знаний и умений в области технологий управления;
- дополнительное профессиональное образование;
- профессиональная подготовка и повышение квалификации.

При организации мероприятий необходимо обратить внимание на составляющие направления работы.

1. обеспечения взаимодействий с образовательными организациями;
2. поддержание контактов с кадрами различных государственных органов;
3. внедрение наставничества;
4. профессиональное стимулирование.



## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итог эффективность работы заключается в профессионализме и компетенции специалистов. Осуществляемая на сегодняшний день реформа государственной службы имеет цель повышения эффективности ее деятельности, что будет являться результатом усовершенствования деятельности органов исполнительной власти.

Решение проблем повышения эффективности государственного и муниципального управления должно носить системный характер в рамках Конституции РФ, Федеральных законов, а также разработанной и принятой концепции государственной кадровой политики, что позволит планомерно осуществлять программы и меры по совершенствованию государственной кадровой политики, формирования управленческого потенциала, который позволит обеспечить эффективное функционирование и развитие аппарата управления на федеральном, региональном и муниципальных уровнях.

При этом к числу главных целей государственной кадровой политики исходя из вышеперечисленного необходимо отнести:

- оптимальное сочетание централизации и децентрализации в управлении;
- создание таких социальных условий при которых каждый работник может проявить свои способности и знания, достигнуть высоких результатов за счет служебного продвижения и повышение качества и эффективности трудовой деятельности;
- повышение уровня и методического обеспечения подготовки и переподготовки государственных и муниципальных служащих;
- обеспечение высокого профессионального управленческого процесса, укомплектованности органов управления квалифицированными работниками;
- внедрение в органах государственного и муниципального управления цифровых технологий;
- установление преград на пути проникновения карьеристов и других недостойных работников на руководящие и управленческие должности в системе государственного и муниципального управления.

Для повышения эффективности управления, необходимы кадровые резервы. Сотрудники государственного аппарата управления остаются главным рычагом государственной службы. От уровня их трудоспособности, компетентности, знаний, к готовности и заинтересованности, зависит качество принятия решений. В категорию технологий управлений персоналом, можно включить систему профессионального продвижения, управление карьерой, благодаря правильному формированию кадрового резерва.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Андруник, А. П. Кадровая безопасность. инновационные технологии управления персоналом: Учебное пособие / А.П. Андруник. - 2-е изд. - Москва: Дашков и Ко. 2020. - 508 с.
2. Бобрешова, И. П. Применение компетентного подхода в управлении персоналом / И.П. Бобрешова // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры материалы Всероссийской научно-методической конференции. – 2019. – №1. – С. 1993-1996.
3. Гутгарц, Р. Д. Эволюция подходов к проблеме управления кадрами предприятия / Р.Д. Гутгарц // Менеджмент в России и за рубежом. – 2019. – №5. – С. 23-26.
4. Кязимов, К. Г. Управление персоналом. Профессиональное обучение и развитие: Учебник / К.Г. Кязимов. - Москва: Юрайт. - 2019. 202 с.
5. Маслов, Е. В. Управление персоналом: технология и идеология / Е.В. Маслов // Организационная психология. – 2019. – №8. – С. 12-14.
6. Петрюкова, К. А. Разработка и реализация эффективной стратегии по управлению персоналом / К.А. Петрюкова // Проблемы современных интеграционных процессов и пути их решения. – 2020. – №2. – С. 96-98.
7. Поршневу, А. Г. Управление организацией: Учебник / А.Г. Поршневу. – Москва: Дело, 2019. – 305 с.
8. Пугачев, В. П. Управление персоналом организации: Учебник и практикум для академического бакалавриата / В.П. Пугачев. – Москва: Юрайт. 2019.- 402 с.
9. Руденко, А. М. Управление персоналом: Учебное пособие / А.М.Руденко. – Москва: Феникс. 2020. -320 с.
10. Шапиро, С.А. Теоретические основы управления персоналом: Учебное пособие / С.А. Шапиро. – М.Берлин: Директ-Медиа. 2019. – 150с.