

Вердиян Д.В., студент магистратуры 2 года обучения, направления подготовки «Государственное и региональное управление», ФГБОУ ВО «Ставропольский государственный аграрный университет»

Научный руководитель Шевченко Е.А., к.э.н., доцент кафедры государственного и муниципального управления и права

ОРГАНИЗАЦИЯ КАДРОВОЙ РАБОТЫ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ

Ключевые слова: государственная служба, эффективность кадровой работы, методы, кадровая политика.

Аннотация: в статье рассматриваются научная концепция кадровой работы в системе государственной службы (КПИ), а также механизм повышения эффективности государственной службы.

Verdiyany D.V., Master's student 2 years of study

"State and Regional Administration",

FSBEI of HE "Stavropol State Agrarian University"

Supervisor Shevchenko E.A., Ph.D., Associate Professor of the

Department of State and Municipal Administration and Law

ORGANIZATION OF PERSONNEL WORK IN THE PUBLIC SERVICE

Keywords: frames, methods, personnel policy, efficiency, public service.

Antonaci: the article discusses the scientific concept of personnel work in the public service (KPI), as well as the mechanism of improving the efficiency of public service.

Комплексная научная концепция кадровой работы в системе государственной службы пока еще не выработана. Механизм такой работы должен быть направлен на поиск новых, прогрессивных и эффективных вариантов решения назревших кадровых проблем.

Важная роль в решении кадровых проблем в системе государственной службы- повышение квалификации государственных служащих. Повышение

квалификации кадров должно быть комплексным по охвату, дифференцированным по отдельным категориям работников, непрерывным, ориентированным на перспективные профессии. Только 43% государственных служащих имеют образование, соответствующее специализации государственной должности или равноценное. Очень незначительное число государственных служащих (5.7%) имеют юридическое образование и профильное образование по специальности «Государственное и муниципальное управление». Проведенный нами анализ ситуации соответствия уровня и специализации профессионального образования государственных служащих Министерства имущественных отношений Ставропольского края, показал, что нуждается в подготовке (получение высшего образования) и переподготовке (получение права на профессиональную деятельность) 25 государственных служащих Министерства имущественных отношений Ставропольского края.

В качестве возможного механизма построения эффективной системы оценки государственной службы был проанализирован такой теоретико-прикладной инструмент современной науки управления как система ключевых показателей эффективности (Key Performance Indicator, KPI). Теория KPI была разработана в рамках общего теоретического направления науки менеджмента известного как Performance Measurement, и впоследствии получила широкое применение, как в теории, так и на практике.

Ключевые показатели эффективности - это система измерений конкретных показателей эффективности деятельности отдельных субъектов (организаций, отделов, сотрудников) по выделенным направлениям.

Система KPI построена на выборе наиболее важных показателей эффективности, в максимальной степени характеризующих конечный эффект.

Реализация единой кадровой политики в государственных структурах с использованием KPI поможет обеспечить своевременный, объективный и

всесторонний анализ работы кадровой службы и измерение ее эффективности и позволяет:

- выделить в работе отдела кадров приоритетные направления, обеспечивающие реализацию стратегии министерства или ведомства;
- оценить вклад отдела управления персоналом в ее осуществление;
- контролировать затраты на персонал;

Необходимо введение стратегической карты в системе государственной службы. Стратегическая карта - это диаграмма или рисунок, описывающий стратегию в виде набора стратегических целей и причинно-следственных связей между ними. При помощи стратегической карты становится возможным донести до сведения отдельных подразделений и сотрудников организации их роль в реализации стратегии; объяснить, как его индивидуальные цели, проекты и достижения содействуют реализации общей стратегии и ее целей и, в конечном счете, успеху всей организации.

Наличие в Министерстве имущественных отношений Ставропольского края стратегии управления кадрами означает, что:

- привлечение служащих, их использование и развитие осуществляется не стихийно, а целенаправленно и продуманно, в увязке с миссией с стратегическими целями развития Министерства;
- руководители высшего звена принимают на себя ответственность за разработку, реализацию и оценку стратегии управления кадрами;
- существует тесная взаимозависимость различных компонентов внутри самой стратегии управления персоналом.

Список литературы:

1. Шевченко Е.А., Динякова С.В., Турищев М.В. Некоторые аспекты взаимодействия социо-эколого-экономической системы Ставропольского края / Фундаментальные исследования № 5 2015 Часть 4. – С. 777-781.
2. Шевченко Е.А. Роль органов государственной власти и местного самоуправления в развитии сельских территорий // Мир науки и инноваций. 2015. Т. 9. С. 49-51.
3. Шевченко Е.А. Современные модели взаимодействия властных и предпринимательских структур// Научный взгляд в будущее. 2016. Т. 1, № 4. С. 53-56.