**Проблемы управления персоналом в государственной службе**

*…*

**Ключевые слова**: персонал, государственная служба, кадры, проблемы, управление персоналом

**Аннотация**

Продолжающаяся в системе государственной гражданской службы реформа затрагивает все подсистемы государственной службы, в том числе и систему управления персоналом. Увеличение результативности государственной службы невозможно без введения в систему управления государственными служащими передовой технологии управления. Введение и формирование современного метода управления влечет за собой формирование кадровых технологий, которые базируются на определении показателя личной результативности и служебно-профессионального формирования служащего.

Управление персоналом в области государственной (муниципальной) службы связано со становлениями и формированием государственной (муниципальной) службы. Основной целью управления персоналом в области государственной (муниципальной) службы являются обеспечения органов государственной (муниципальной) власти необходимым персоналом, поддержка и формирование на высоких уровнях его квалификаций, профессионализма и компетентности, основание системы оценки, мотивации, стимулирования и иных нужных условий для эффективной, результативной и качественной работы.

Управление персоналом государственной службы — это целенаправленные упорядоченные воздействия субъекта на объект, осуществляемые непосредственно субъектами управления. Исходя из данной теоретико-методологической посылки, можно дать установление понятия «управление персоналом государственной службы» как управленческого влияния органов государственной власти, их руководителей, сотрудников кадровых служб, устремленного на поиски, оценки, отборы, профессиональное формирование персонала, его мотивацию и стимулирование к исполнению задач, которые стоят перед компанией.

Основной целью управления персоналом в области государственной (муниципальной) службы являются обеспечения органов государственной (муниципальной) власти необходимым персоналом, поддержка и формирование на высоких уровнях его квалификаций, профессионализма и компетентности, основание системы оценки, мотивации, стимулирования и иных нужных условий для эффективной, результативной и качественной работы.

Специфики государственной службы каждого органа управления властью, имеет трудности в сфере служебно-профессионального развития, в связи с рядами внутренних факторов работы (повышенная ответственность, высокие темпы, завышенные требования, психологическая неготовность к предоставляемому условию работы и т.д.).

Управление персоналом в органах государственной и муниципальной власти современной России содержит в себе ряды кадровых технологий: отбор кандидатур на должностях государственной (муниципальной) службы, мотивации гражданских служащих, планирования карьеры, повышения квалификаций, переподготовки, кадровые резервы, наставничество, оценочные процедуры.

Обеспечения постоянного соответствия уровней профессиональной компетенции персонала государственной и муниципальной службы требованиям формирования экономики и социальной сферы для более результативных достижений принимаемой цели возможно при активных вниманиях к таким факторам как:

- ясные целепологания и четкие программирования всех сторон деятельностей на всех уровнях управления;

- постоянные накопления профессиональной компетентности;

- регулярная обратная связь, оценки деятельности;

- формирования результативной системы мотивации для сотрудников государственной службы и МСУ;

- поощрения обновления знаний.

Все государственные решения принимают люди, и тут начинает играть решающие роли человеческий фактор. От того, насколько данные люди профессионалы, порядочны и преданы интересу страны и насколько они соизмеряют свою трудность и трудность граждан, и будет зависеть “качество” власти и способности к положительным динамикам преобразования.

Но не стоит забывать, что интенсивность структурных изменений в реформировании систем управления в государственных органах власти чаще всего не вызывает адекватного повышения качества управления. Одной из причин такой низкой эффективности в государственных и муниципальных органах является отсутствие необходимых специальных навыков и знаний, опыты, а также достоверной информации об объекте управления.

Стоит также отметить тенденцию раздувания управленческого аппарата, и при этом, для российский государственных служащих свойственны бюрократизм, использование работы в корыстных целях и коррумпированность. Один из важных недостатков в деятельности управления является двойственность функций и рассогласованность функций, что в целом выявляется необходимость в научно обоснованной целостной концепции кадрового менеджмента в органах государственной и власти и муниципальных органах управления.

До недавнего времени “управление персоналом на государственной службе” не существовало даже как понятие. Это и отражает его слабую методику к решению проблем на государственной службе и особенностям, как сферы общественно полезной деятельности. Что стоит отметить, что проблема кадрового менеджмента в государственных учреждениях стоит актуально также из-за недостаточно проработанной и исследованной областью управления. Конечно, не стоит ограничиваться только этими проблемами, так как немалую роль в государственном аппарате играем низкая мотивация, небольшой конкурс на вакантные места, а также постоянная текучесть персонала и многое другое.

Для решения выше перечисленных проблем, нужно подойти и с практической и теоретической точно зрения. В теории стоит уделить внимание на новые научные знания, и эффективные инновации. Что касается практики, то тут могут помочь новейшие методы формирование и управления кадров, а также внедрение и освоение инновационных методов работы с персоналом.

При решении проблем кадрового менеджмента в государственных органах может повысить эффективность работы кадров, пополнить коллективы высококвалифицированными специалистами.

*Библиографический список*

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрании законодательства РФ. - 04.08.2014. - № 31. -ст. 4398.

2. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 02.04.2014) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. - 02.08.2004. - № 31. - ст. 3215.

3. Братановский С.Н. Правовое регулирование поступления на муниципальную службу в Российской Федерации // Государство и право. - 2013. - № 10. - С. 106 - 109.

4. Демин А.А. Государственная служба РФ. - М.: Юрайт, 2012. - 391 с.

5. Иванова С.А. Некоторые проблемы правового регулирования конкурса на замещение должности гражданской службы в Российской Федерации и их решение // Электронное приложение к Российскому юридическому журналу. - 2013. - № 4. - С. 24 - 33.

6. Онищенко О.Н. Конкурсный подбор кадров на государственную гражданскую службу Российской Федерации // Среднерусский вестник общественных наук. - 2014. - № 2. - С. 136 - 140.

7. Рыхлова Е.А. Конкурс на замещение должности государственной гражданской службы в правовом механизме обеспечения ее эффективности // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. - 2014. - № 1. - С. 82 - 89.