

Н. Куршиева*

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В СИСТЕМЕ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ

Решение масштабных и жизненно важных для современного российского общества задач во многом зависит от эффективности функционирования государственной гражданской и муниципальной службы как связующего звена между социумом и государством. Управление персоналом в системе государственной и муниципальной службы 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 деятельности¹. Специфика государственной и муниципальной службы обуславливает ряд требований к государственному и муниципальному служащему. От него требуются, прежде всего, нейтральность, беспристрастность, строгая дисциплина, законность. Его деятельность

протекает в рамках нормативных правовых актов. Это во многом и предопределяет характеристику управления персоналом в государственной и муниципальной службе. Несмотря на многогранность практики управления персоналом, отметим некоторые наиболее существенные его черты.

Управление персоналом можно рассматривать и как внутреннее качество системы государственной и муниципальной службы, основными элементами которой являются субъект – управляющий элемент (руководитель органа государственной и муниципальной власти и кадровая служба этого органа) и объект – управляемый элемент (персонал органа государственной и муниципальной власти), постоянно взаимодействующие на началах самоорганизации. Управление персоналом государственной и муниципальной службы – это целенаправленное упорядоченное воздействие субъекта на объект, осуществляемое непосредственно субъектом управления.

Управление персоналом в системе кадрового обеспечения государственной и муниципальной службы является самостоятельно функционирующей и организованной подсистемой, в которой взаимодействуют свои субъекты и объекты управления, складываются свои управленческие отношения, определяются и реализуются конкретные задачи по формированию и рациональному использованию кадрового потенциала государственного и муниципального аппарата. Можно рассматривать управление персоналом как самостоятельно функционирующую систему – систему кадровой работы, включающую в себя реализуемые задачи, приоритеты, механизмы и технологии.

При этом управление персоналом – это сложный и многогранный процесс предметно практической деятельности, процесс целеустремленного и организованного воздействия на служащих государственного и муниципального аппарата в целях достижения определенных результатов.

Система управления персоналом органов государственной и муниципальной власти состоит из следующих компонентов: организационной структуры управления персоналом государственной и муниципальной службы; системы работы с персоналом государственной и муниципальной службы; нормативно-правовой базы управления персоналом; информационно-методического обеспечения системы управления персоналом; технологий управления персоналом и методов управления персоналом государственной и муниципальной службы (рис.1).

Данная система управления персоналом государственной и муниципальной службы, являясь органической составной частью кадровой политики органов государственной и муниципальной власти, должна строиться и базироваться на ее принципах и приоритетах, а также на общих принципах системы управления персоналом государственной и муниципальной службы.

Общие принципы системы управления персоналом государственной и муниципальной службы могут быть сформулированы следующим образом:

- научная обоснованность и комплексность в работе с персоналом, с учетом всех факторов, влияющих на нее;
- перспективность, с учетом прогноза формирования и развития персонала государственной

* Куршиева Н. М., старший преподаватель кафедры государственного и муниципального управления ФГБОУ ВПО «Дагестанский государственный технический университет», к.э.н.

¹ Щербаков Ю. Н. Государственная и муниципальная служба. Ростов-н/Д., 2008. С.25.