

свои сильные и слабые стороны, и их применение должно быть обосновано конкретными условиями и требованиями ситуации.

#### ЛИТЕРАТУРА

1 Павликов С. Н., Тарута М. А., Павликов А. С. Методы принятия управленческих решений // Научные труды Дальрыбвтуза. – 2010. – Т. 22. – С. 187-192.

2 Гасов В.М. и др. Системное проектирование взаимодействия человека с техническими средствами. М.: Высш. шк., 1991. 320с.

3 Романова Н.А. Методы принятия управленческих решений, как инструмент повышения эффективности управления // Таврический научный обозреватель. – 2017. – №. 6 (23). – С. 81-87.

4 Шумилина В.Е., Мельникова Я.А., Чайкин Д.В. Методика принятия управленческих решений. – 2021.

5 Симоненко Н.Н., Пашковский М.Ю. Выбор метода принятия управленческих решений // Международный журнал экспериментального образования. – 2015. – №. 2-2. – С. 164-166.

6 Бондарь М.А. Методы принятия управленческих решений // Экономика и управление в XXI веке: тенденции развития. – 2014. – №. 14. – С. 145-153.

7 Трофимова Л.А. Т 70 Методы принятия управленческих решений: учебное пособие // СПб.: Изд-во СПбГУЭФ. – 2012.

УДК:338.984

А.И. Близнюк, асп.  
(БГЭУ, г. Минск)

### **АНАЛИЗ МЕТОДИЧЕСКИХ ПОДХОДОВ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УЧРЕЖДЕНИИ**

В качестве основы для устойчивого развития любой организации выступает управление персоналом. Осуществление процесса управления персоналом является основным процессом и фактором повышения как уровня конкурентоспособности предприятия, так и уровня долгосрочного развития предприятия.

Современное развитие организации в современных экономических условиях довольно проблематично, так как присутствует нехватка персонала высокой квалификации. Организации обязаны адаптироваться к тому, чтобы учитывать все экономические и социальные изменения, а также изменения по острой конкуренции. Для того, чтобы организации были конкурентоспособными, им необходим персонал высокой квалификации, который сможет выполнять все поставленные перед ним задачи. Из данного направления следует, что управление

персоналом – это ключевая функция управления современными организациями.

Управление персоналом – это функциональная область деятельности, которая отвечает за наличие необходимого количества квалифицированного персонала в нужное время, их правильное местоположение и стимуляцию. Целью управления персоналом является формирование эффективных команд, сотрудники, которые действуют в соответствии со своими собственными интересами и в интересах организации в целом [2, с.6].

Наиболее важные аспекты управления персоналом:

1. Подбор и набор кадров: важно правильно определить потребности организации, разработать описание вакансий, привлекать кандидатов и проводить собеседования.

2. Адаптация и обучение: процесс введения новых сотрудников в компанию и их обучение необходимым навыкам и стандартам работы.

3. Оценка производительности: регулярная оценка работы сотрудников помогает выявлять сильные и слабые стороны, а также определять возможности для развития.

4. Мотивация и вознаграждение: эффективные системы вознаграждения, включая зарплату, бонусы и нематериальные стимулы, помогают поддерживать высокий уровень мотивации сотрудников.

5. Развитие карьеры: поддержка профессионального развития сотрудников через обучение, наставничество и возможности для повышения квалификации.

6. Корпоративная культура: создание и поддержание положительной и продуктивной культуры внутри компании, которая способствует вовлеченности и командной работе.

7. Управление конфликтами и взаимоотношениями: эффективное разрешение конфликтов и обеспечение хороших отношений между сотрудниками.

8. Оценка удовлетворенности сотрудников: регулярные опросы и взаимодействие с персоналом для оценки их удовлетворенности и выявления областей для улучшения.

9. Соблюдение трудового законодательства: обеспечение соответствия законодательства о труде, что включает в себя соблюдение прав сотрудников и норм безопасности.

10. Управление изменениями: подготовка и поддержка сотрудников в период изменений в организации, будь то реорганизация, выход на новые рынки или внедрение новых технологий [3]. Эти аспекты вместе создают основу для успешного управления персоналом,

что, в свою очередь, способствует достижению стратегических целей организации.

Перед исследованием системы управления персоналом необходимо определить цели, глубину и объем анализа, которые помогут не только выявить проблемы, но и внести предложения по их решению. Достижение целей анализа возможно после четкого определения основных понятий:

- объект анализа;
- предмет анализа;
- практическая значимость;
- методы проведения.

Эффективность проведения анализа во многом зависит от используемых методов исследования. Анализ системы управления персоналом – это один из основных периодов стратегии управления, на их основе становится возможным делать прогнозы динамики внешней среды и определять тенденции и параметры, а также оценивать собственные ресурсы [2, с.9].

Управление персоналом в государственных учреждениях требует особого внимания и подхода, так как оно связано с выполнением государственных функций и обеспечением общественных интересов. Выделяют следующие ключевые подходы:

1. Стратегический подход. Стратегическое управление персоналом включает в себя долгосрочное планирование кадровых ресурсов с учетом целей и задач государственного учреждения. Это предполагает разработку стратегии по привлечению, развитию и удержанию кадров, соответствующих требованиям и стандартам государственной службы.

2. Процессный подход. В этом подходе управление персоналом рассматривается как некий последовательный процесс, включающий этапы найма, адаптации, обучения, оценки и развития сотрудников. Важно документировать и стандартизировать эти процессы для повышения их эффективности и прозрачности.

3. Компетентностный подход. Компетентностный подход подразумевает определение ключевых компетенций, необходимых для выполнения задач в госучреждении. Это может включать как профессиональные знания, так и навыки межличностного общения, аналитического мышления и т.д. Оценка сотрудников основывается на этих компетенциях, что помогает выявить сильные и слабые стороны каждого работника.

4. Мотивационный подход. Важно учитывать мотивацию сотрудников в государственных учреждениях, так как она может существенно отличаться от мотивации в частном секторе. Мотивация мо-

жет быть, как материальной (заработная плата, премии), так и нематериальной (признание, карьерный рост, возможность влиять на общественные процессы).

5. Обучение и развитие. Государственные учреждения должны акцентировать внимание на постоянном обучении и профессиональном развитии своих сотрудников. Это позволяет не только повышать квалификацию работников, но и адаптироваться к изменяющимся требованиям законодательства и общества.

6. Оценка эффективности. Методы оценки эффективности работы персонала должны быть четко определены. Это может включать как количественные, так и качественные показатели. Регулярные аттестации и обратная связь помогут в выявлении проблем и разработке мер по их устранению.

7. Командный подход. Управление персоналом в государственных учреждениях должно учитывать важность командной работы. Создание эффективных команд способствует более качественному выполнению задач и улучшает атмосферу внутри коллектива.

8. Использование информационных технологий. Внедрение современных информационных систем и технологий помогает улучшить процессы управления персоналом, сделать их более прозрачными и эффективными. Это может быть, как автоматизация документооборота, так и использование аналитических инструментов для оценки работы сотрудников [1].

Эффективное управление персоналом в государственных учреждениях требует комплексного подхода, включающего стратегическое планирование, формирование компетенций, мотивацию, постоянное обучение и использование современных технологий. Успешная реализация этих методов позволит повысить качество государственного обслуживания и улучшить взаимодействие с гражданами.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Базавлущая, Л. М. Управление персоналом: учебное пособие // Л. М. Базавлущая. – Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2023. – 167 с.

2. Управление персоналом в организации: современные подходы к построению управления персоналом [Электронный ресурс] – Режим доступа: [https://www.elibrary.ru/download/elibrary\\_43989744\\_60289590.pdf](https://www.elibrary.ru/download/elibrary_43989744_60289590.pdf) – Дата доступа: 16.01.2025.

3. Чаплыгина, М. А. Управление персоналом на предприятии / М. А. Чаплыгина, Н. С. Русанова // Экономика и социум. – 2019. – №2 (57). – С. 368-371.