

РАЗДЕЛ 3. ОБРАЗОВАНИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ КОММУНИКАЦИИ

УДК 331.101.26



Тимофеева Наталья Сергеевна

кандидат экономических наук, доцент,

кафедра менеджмента,

Бурятская государственная сельскохозяйственная

академия имени В.Р. Филиппова,

г. Улан-Удэ, Российская Федерация,

e-mail: rns-85@mail.ru

ОСНОВЫ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОМ В ГОСУДАРСТВЕННОМ СЕКТОРЕ ЭКОНОМИКИ

Аннотация. Данная статья рассматривает вопросы управления трудом в государственном секторе. Автором рассмотрено понятие «управление трудом» с точки зрения различных авторов, принципы и функции системы управления трудом в государственном секторе экономики, проведен анализ нормативно-правовых актов в области системы управления трудом в государственном секторе. Изучив систему управления трудом, автор обосновывает основные особенности управления трудом в государственном секторе.

Ключевые слова: управление трудом, государственный сектор, система управления трудом, управленческий труд, особенности управления трудом в государственном секторе.

Статья издана по результатам проведенной III Международной научно-практической конференции «Развитие малого предпринимательства в Байкальском регионе» в рамках Всемирной недели Предпринимательства, кафедра Экономики предприятий и предпринимательской деятельности (ФГБОУ ВО Байкальский государственный университет, Иркутск, Российская Федерация, 20.11.2020 г.).

Natalya S. Timofeeva

PhD in Economics, Associate Professor,

Department of Management,

Buryat State Agricultural Academy,

Ulan-Ude, Russian Federation,

e-mail: rns-85@mail.ru

FUNDAMENTALS OF THE LABOR MANAGEMENT SYSTEM IN THE PUBLIC SECTOR OF THE ECONOMY

Abstract. This article examines the issues of labor management in the public sector. The author considers the concept of "labor management" from the point of

view of various authors, the principles and functions of the labor management system in the public sector of the economy, analyzes the legal acts in the field of labor management in the public sector. Having studied the labor management system, the author substantiates the main features of labor management in the public sector.

Keywords: labor management, public sector, labor management system, managerial labor, features of labor management in the public sector.

Современные ученые в области развития сельского хозяйства неоднократно поднимают вопрос о необходимости четкой системы управления трудом в государственном секторе экономики. В современных условиях система управления трудом в государственном секторе претерпевает определенные изменения.

Прежде чем определить, что такое система управления трудом в государственном секторе, необходимо понять, что какую интерпретацию несет данное понятие. В различных источниках авторы по-разному интерпретируют данное понятие и каждый ученый дает свое определение [5, с. 23].

Понятие «управление трудом» изначально пришло к нам из-за рубежа как система с помощью, которой можно эффективно и рационально использовать способности человека, трудовые процессы и деятельность производственных коллективов. В настоящее время управление трудом считается профессиональным видом деятельности, который требует высокопрофессиональных специалистов [1, с.123].

Целью исследования выступает изучение особенностей управления трудом на государственном уровне. Для достижения цели были поставлены следующие задачи: изучить основные понятия в области управления трудом, нормативно-правовые документы, принципы и систему управления трудом.

Для обработки первичной информации в исследовании использовались общенаучные приемы синтеза и анализа; абстрактно-логические, экономико-математические методы экономических исследований, а также использованы материалы Территориального органа Федеральной службы государственной статистики 2019 г., Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Бурятия.

Полученные результаты. Мэскон М. в своей книге «Основы менеджмента» указывает, что управление людьми имеет важное значение для всех организаций. «Без людей нет организации. Без нужных людей ни одна организация не сможет достичь своих целей и выжить. Несомненно, что управление трудовыми ресурсами является одним из важнейших аспектов теории и практики управления».

Крупный специалист в области управленческого труда, родоначальник кафедры управления персоналом Государственного университета управления, Кибанов А.Я., в своих работах писал, что управление трудом появилось наряду с теорией управления более 100 лет назад. Под концепцией управленческого труда профессор рассматривал «систему теоретико-методологических взглядов на понимание и определение сущности, содержания, целей, задач, критериев,

принципов и методов управления персоналом, а также организационно практических подходов к формированию механизма ее реализации в конкретных условиях функционирования организаций».

Базаров Т.Ю., советский и российский ученый, специалист в области психологии менеджмента, в своих трудах по управлению персоналом, пишет, что управление трудом – это «одна из важнейших составляющих управленческой деятельности, которая основывается на некотором представлении места человека в организации».

Всю совокупность определений понятий «управление трудом» других ученых можно представить в виде следующего рисунка (рис. 1).

Рассматривая различные трактовки понятия «управление трудом», мы пришли к выводу, что управление трудом – это достаточно сложный и трудоемкий управленческий процесс, который позволяет организации эффективно управлять людьми, использовать потенциал рабочей силы и направлять профессиональные и духовные возможности для решения поставленных целей.

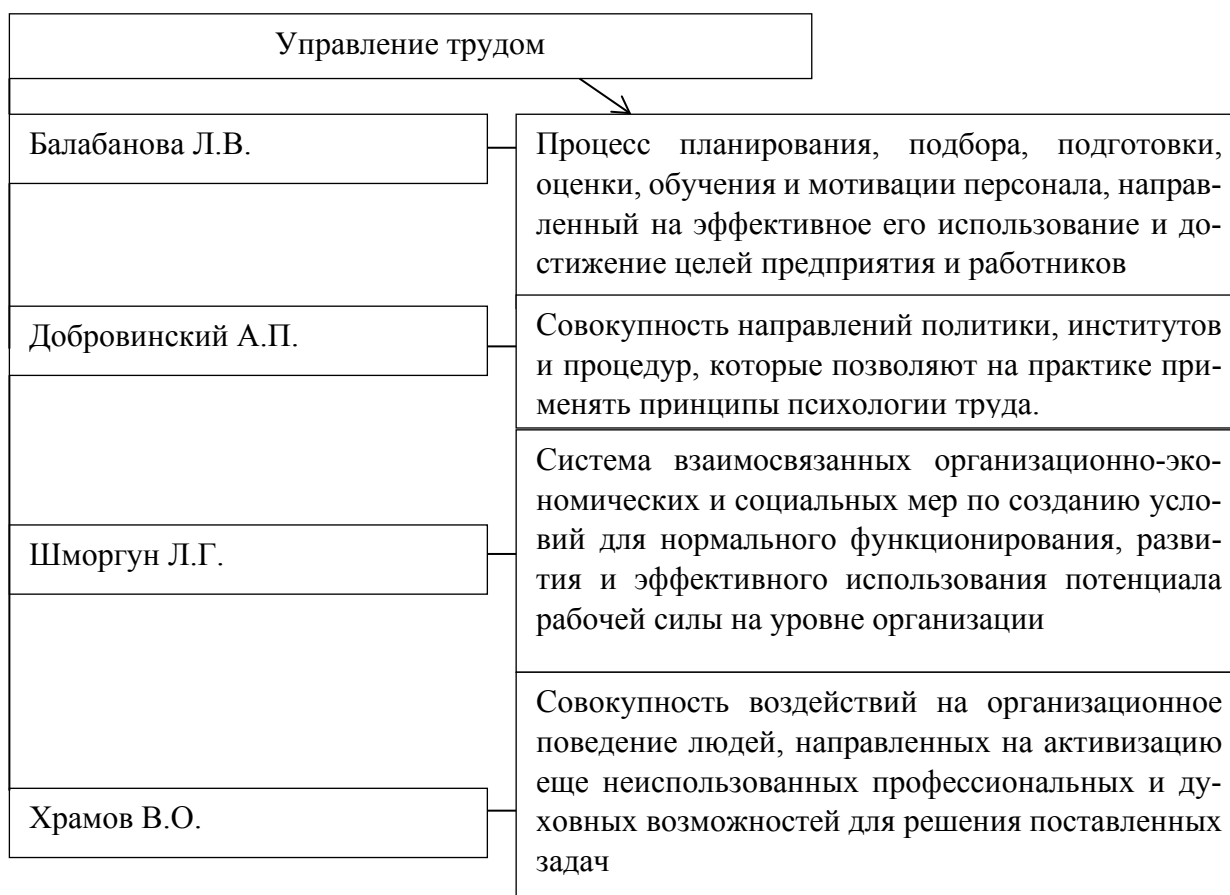


Рис. 1. Определения понятия «управление трудом» с точки зрения различных авторов*

*составлено автором

Задачами данного управленческого процесса является эффективное формирование потенциала кадров в государственном органе, начиная с поиска и

отбора, обучения, развития навыков и карьерного роста, создания системы защиты, заканчивая уходом человека со службы с сохранением определенных социальных привилегий [2, с. 255].

Для того чтобы эффективно управлять трудом в государственном секторе, необходимо воспринимать труд — как объект управления, который способен совершенствовать трудовые процессы, навыки персонала, производственного коллектива и направлять их на решение целей и задач, а также на улучшение и развитие деятельности государственного учреждения [3, с.40].

Важнейшей составляющей системы управления труда в государственном секторе является соблюдение принципов, которые отражены в основных нормативно-правовых документах в области управленческого труда и могут быть сформулированы следующим образом. Принципы системы управления трудом в государственном секторе представлены на рисунке 2.

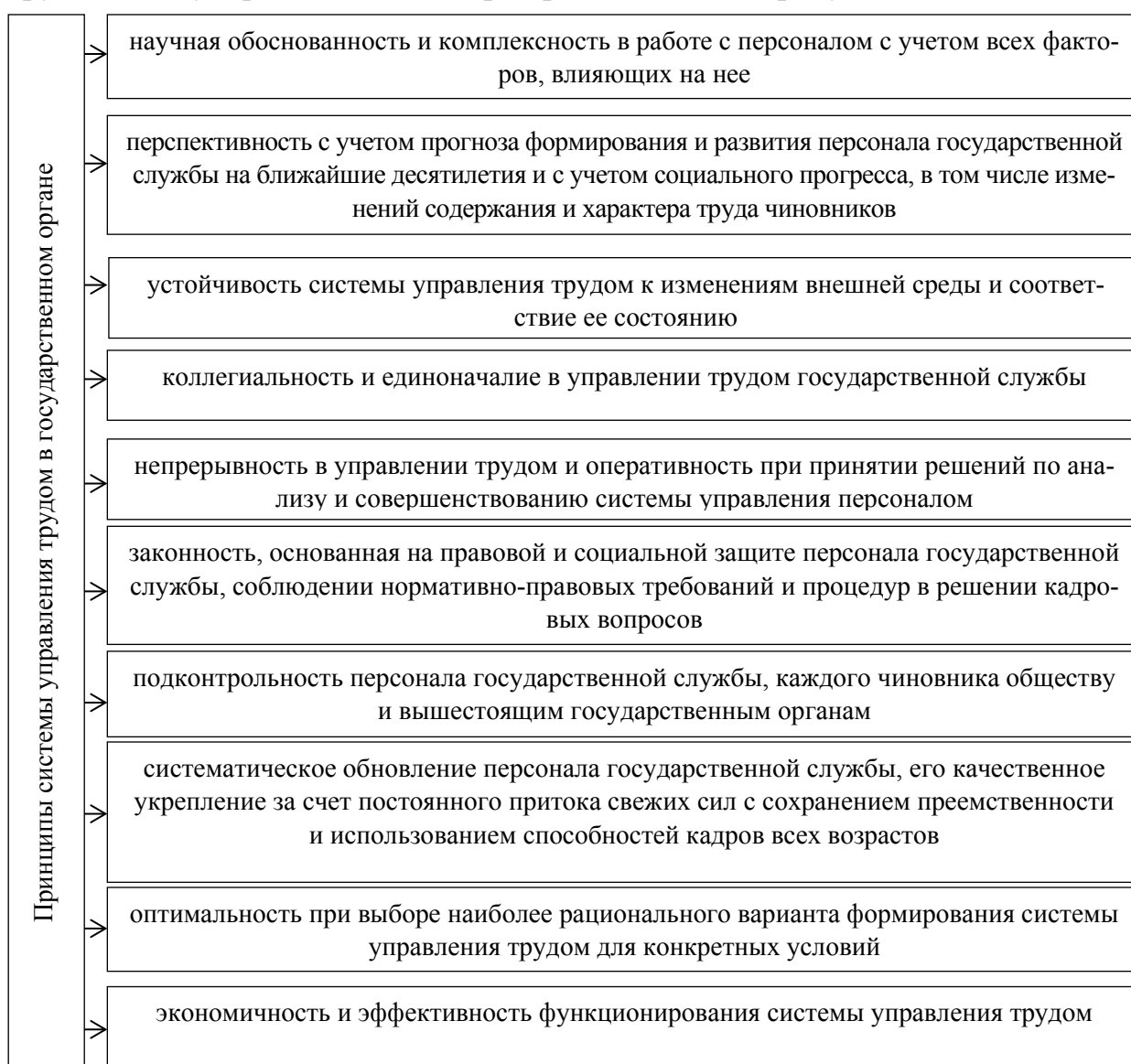


Рис. 2. Принципы системы управления трудом в государственном секторе

Рассмотренные принципы положены в основу системы управления трудом и позволяют руководителям государственных учреждений определять содержание ее компонентов и выбор методов, конкретных форм и средств управления трудом в государственном органе. Многие исследователи убеждены, что использование указанных принципов, позволяет эффективно организовать технологию системы управления трудом в государственном секторе [6, с. 5].

Система управления трудом, как и любой процесс, затрагивает несколько аспектов, что представлено на рисунке 3.

Из рисунка 3 видно, что система управления трудом в государственном секторе решает множество вопросов, которые касаются деятельности любого государственного учреждения. Система управления трудом это не только набор и подбор персонала, это ряд задач, обеспечивающих комфортное существование государственных служащих. К таким аспектам относят и управление безопасностью персонала, и разрешение конфликтов, и мотивация персонала, и управление деловой карьерой, и еще много чего можно перечислить. Все аспекты технологии управления трудом в совокупности помогают руководителю понимать, как осуществляется система управления человеческими ресурсами [7, с. 73].

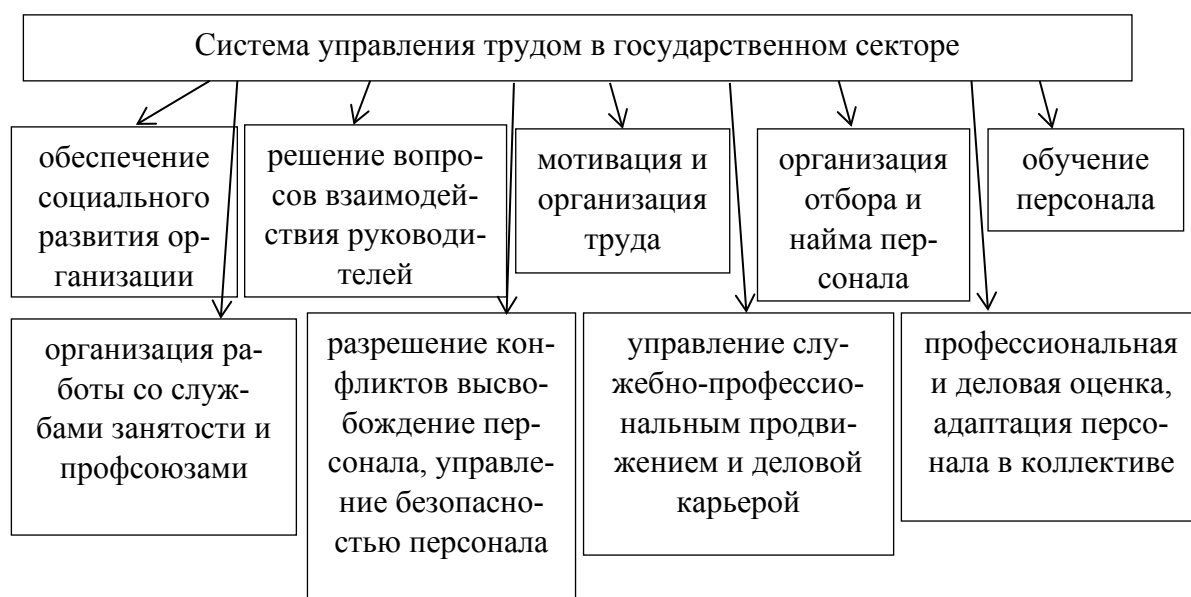


Рис. 3. Система управления трудом в государственном секторе

На ряду, с принципами и технологией системы управления трудом, рассмотрим функции управления трудом.

Функции управления трудом государственного сектора делятся на универсальные (применимые для любого процесса управления персоналом организации) и специфические функции кадровых служб, их управленческое воздействие на персонал. На рисунке 4 представлены функции системы управления трудом в государственном секторе.

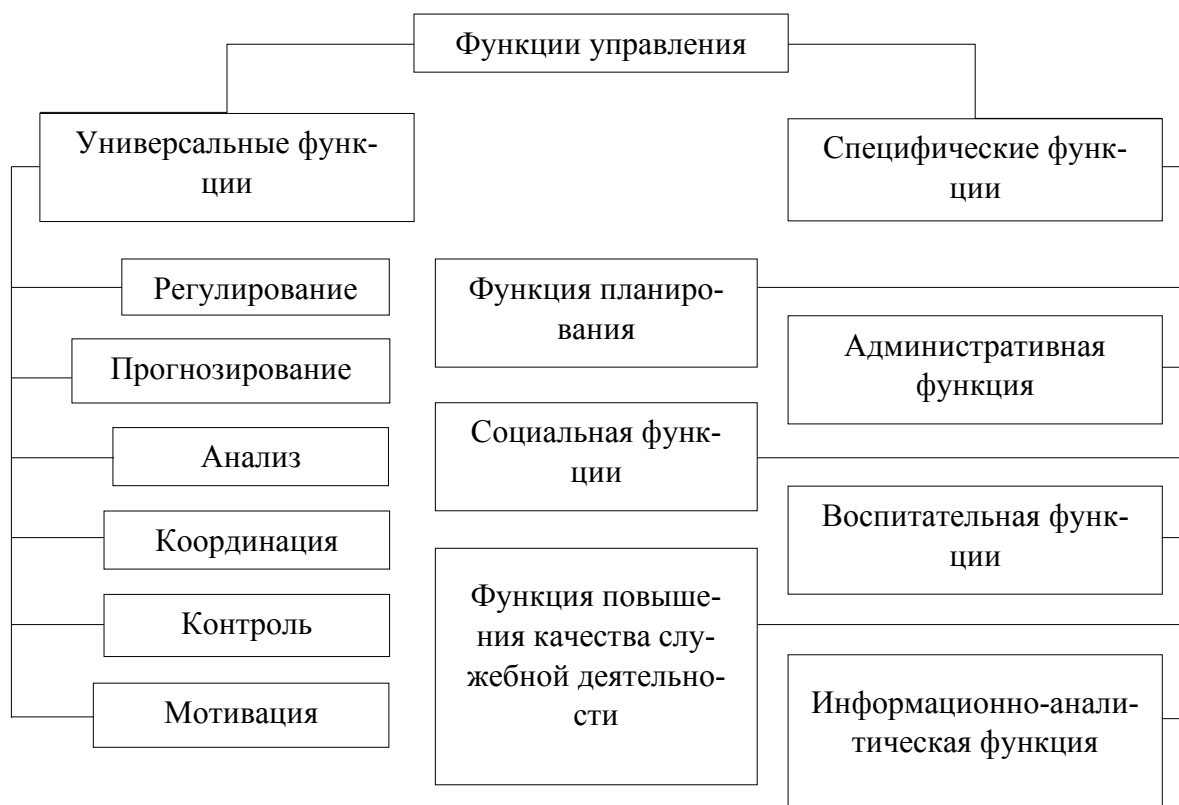


Рис. 4. Функции системы управления трудом в государственном органе

Из рисунка видно, что универсальные функции включают ряд функций: регулирование, прогнозирование, анализ, координация, контроль и мотивация, которые позволяют эффективно организовать процесс управления. Специфические функции включают в себя следующие функции: планирование, администрирование, социальная функция, воспитательная, повышения качества служебной деятельности и информационно-аналитическая функции [9, 9].

Остановимся более подробнее на специфических функциях. Функция планирования направлена на определение потребности в государственных служащих конкретной квалификации и специализации, и реализуется при планировании служебной ротации государственных служащих и профессионального развития.

Административная функция основана на авторитете власти, на праве отдавать распоряжения, на основе чего федеральные органы исполнительной власти могут своими решениями дополнять систему законов, которые регулируют развитие государственной службы.

Социальная функция – это функция, связанная с социальной защитой работников государственных учреждений (уровень заработной платы, социальные льготы, курортное лечение, безопасность труда).

Воспитательная функция направлена на возрастание роли государственного служащего в государственном управлении, формирование знаний, умений и навыков в соответствии с целями государственного органа.

Функция повышения качества служебной деятельности предусматривает мотивирование, побуждение и стимулирование государственных служащих для их активной деятельности.

Информационно-аналитическая функция связана с информационными технологиями, техническими средствами, которые обеспечивают информационное обслуживание управленческих решений.

Таким образом, современная система управления трудом в государственном секторе должна реализовываться с учетом требований к эффективности и качеству труда работников государственного учреждения. Управление трудом в государственном секторе осуществляется на основе единых принципов и функций, обеспечивающих достижение целей государства. Основные цели, задачи и принципы системы управления трудом государственного сектора отражены в нормативно-правовых документах формирования системы управления трудом в государственном органе.

В настоящее время государство все больше внимания уделяет системе управления трудом в государственном органе, что направлено на создание оптимальных условий раскрытия потенциала резервов работников, мотивации лучших качеств персонала, как одного из факторов достижения максимально высоких результатов в определенных условиях¹.

Кадровая деятельность работников органов государственной и муниципальной власти регулируется нормативными документами государства. Так, в Российской Федерации разработаны и реализуются следующие нормативные документы, которые рассмотрены в таблице 1.

Таблица 1

Основные нормативно-правовые документы в области системы управления трудом в государственном секторе

№	Наименование нормативного документа
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 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ)
2	Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27.05.2003 N 58-ФЗ (ред. от 23.05.2016)
3	Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 29.07.2017)
4	Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 06.10.2003 N 131-ФЗ (ред. от 24.04.2020)
5	Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации» от 02.03.2007 N 25-ФЗ (ред. 16.12.2019)
6	Указ Президента РФ «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации» от 01.02.2005 N 110 (ред. от 07.03.2020)
7	Указ Президента РФ «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» от 12.08.2002 N 885 (ред. от 16.07.2009)

¹ <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=43027357>

Окончание табл. 1

8	Указ Президента РФ «О порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Российской Федерации и оценки их знаний, навыков и умений (профессионального уровня)» от 01.02.2005 N 111 (ред. от 01.07.2014)
9	Указ Президента РФ «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» от 01.02.2005 N 112 (ред. от 10.09.2017)
10	Указ Президента РФ «О примерной форме служебного контракта о прохождении государственной гражданской службы Российской Федерации и замещении должности государственной гражданской службы Российской Федерации» от 16.02.2005 N 159
11	Указ Президента РФ «Об утверждении Положения о персональных данных государственного гражданского служащего Российской Федерации и ведении его личного дела» от 30.05.2005 N 609 (ред. от 23.07.2019)
12	Постановление Правительства РФ «О порядке и условиях возмещения расходов, связанных с переездом федерального государственного гражданского служащего и членов его семьи в другую местность при переводе федерального государственного гражданского служащего в другой федеральный государственный орган» от 11.08.2007 N 514 (ред. от 07.03.2016)

Кадровая деятельность работников государственного сектора регулируется множеством нормативных документов, которые позволяют определить цели, задачи и направления деятельности управления трудом в государственном секторе.

Выводы. Таким образом, изучение основ управления трудом в государственном секторе определили особенности управления трудом.

Во-первых, в государственном секторе предъявляется достаточно широкий спектр дополнительных требований и ограничений к трудовой деятельности, что учитывается при подборе персонала, его обучении, организации работы, мотивации и контроля.

Во-вторых, управление трудом регулируется жесткой законодательной базой, которая устанавливает четкие требования и ограничения для реализации трудовой деятельности.

В-третьих, постоянный контроль на всех уровнях управления для выполнения ключевых показателей.

В-четвертых, четкая система дисциплинарной ответственности трудовой деятельности, отличительные знания и определенных моральные качества.

В-пятых, основной целью трудовой деятельности в государственном секторе является соблюдение законности, государственности и их развитие.

Таким образом, изучая основы системы управления трудом в государственном секторе экономики, мы приходим к выводу о том, что органы государственной власти имеют свои особенности, существенно отличные от иных организаций. Основной акцент делается на огромный спектр ограничений и

дополнительных требований к государственным служащим, что в целом определяет условия управления трудом, особенности подбора персонала, обучения, организацию его работы, мотивацию и контроль.

На основе проведенного исследования системы управления трудом в государственном органе можно сформулировать как недостатки, так и рекомендации. В качестве недостатков системы управления трудом государственного органа можно указать «недостаточную эффективность кадровой политики в сфере управления, низкую результативность и необоснованную громоздкость деятельности государственного аппарата, недостаточное количество актуализированной информации, административное давление». В качестве рекомендаций можно указать следующее:

- информатизация технологических процессов управления трудом, что позволит повысить эффективность деятельности государственной службы;
- введение более четкой и единой системы материального и нематериального стимулирования, что позволит заинтересовать работников и сохранить социально-психологический климат в госучреждении.

Используя предложенные рекомендации в своей деятельности, руководитель государственного учреждения может способствовать совершенствованию системы управления трудом.

Список использованной литературы

1. Архипова Н. И. Управление персоналом организации / Н. И. Архипова, О. Л. Седова. — Москва : Проспект, 2016. — 224 с.
2. Атаманчук Г. В. Теория государственного управления / Г. В. Атаманчук. — Москва : Юридическая литература, 2015. — С. 254–255.
3. Журавлева Р. С. Теория системного менеджмента / Р. С. Журавлева, В. Г. Седегова, П. В. Янчевского. — Москва : Издательство «Экзамен», 2015. — 512 с.
4. Захарова Л. Н. Психология управления / Л. Н. Захарова. — Москва : Издательство «Логос», 2016. — 374 с.
5. Кибанов А. Я. Управление персоналом / А. Я. Кибанов. — 6-е изд., стер. — Москва : КНОРУС, 2018. — 202 с.
6. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации «Бизнес-школа «Интел-Синтез» / С. В. Шекшня. — Москва, 2015. — 318 с.
7. Шамарова Г. М. Правовое регулирование муниципальной службы в современных условиях развития муниципальных образований / Г. М. Шамарова // Практика муниципального управления. — 2015. — № 4. — С. 38–43.
8. Шелунцова А. М. Система управления персоналом в государственном учреждении / А. М. Шелунцова // Молодой ученый. — 2018. — № 3 (189). — С. 86–89.
9. Юсуфов Р. А. Совершенствование структуры управления администрации муниципального района / Р. А. Юсуфов // Экономика сельского хозяйства России. — 2015. — № 3. — С. 74–81.