

Система управления персоналом государственной и муниципальной службы



Управление персоналом

представляет собой совокупность форм, методов и механизмов, воздействия на формирование и развитие государственных и муниципальных служащих



Объем работы по каждому из направлений деятельности ЗАВИСИТ ОТ

- места органа государственной и муниципальной власти в структуре государственного и муниципального управления;
- ситуации на рынке труда;
- квалификации персонала;
- социально-психологической обстановки в трудовом коллективе и за его пределами;
- многих других внутренних и внешних факторов



К основным элементам системы управления персоналом относятся:



кадровая политика органа как система теоретических взглядов, требований, принципов, определяющих основные направления работы с персоналом, а также методы этой работы, позволяющие создать сплоченный коллектив;

- кадровое планирование работников как решение задачи определения потребностей органа в персонале необходимой численности и качества;



- подбор и отбор персонала как процесс, состоящий из нескольких этапов:
 - поиск кандидатов к занятию вакантных мест;
 - детализация требований к кандидату на занятие свободной вакансии;
 - проведение отбора;
 - приема на службу;





- адаптация новых работников как ознакомление нового служащего с органом, его политикой, условиями труда, охраной труда. По направленности адаптация бывает профессиональная, психофизиологическая и социально-психологическая;

- оценка служащих в форме традиционной аттестации. Целью аттестации является периодическая оценка и критическое рассмотрение потенциальных возможностей персонала;



- управление поведением персонала, понимая, что поведение персонала — это форма взаимодействия отдельного человека с окружающей производственной средой. Важный элемент управления поведением работников — умение управлять конфликтами в органе;





○ кадровое
делопроизводство
в виде целого ряда
работ,
объединяемых
понятием
делопроизводство.

Спасибо за внимание

