Научная статья
Original article
УДК 331

ФОРМИРОВАНИЕ И РЕАЛИЗАЦИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ

FORMATION AND IMPLEMENTATION OF PERSONNEL POLICY IN PUBLIC ADMINISTRATION

Кузьмина А.И., Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург, Россия
Курилова Е.В., Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург, Россия, elenak@usue.ru

Kuzmina A.I., Ural State University of Economics, Yekaterinburg, Russia
Kurilova E.V., Ural State University of Economics, Yekaterinburg, Russia

Аннотация. С начала 2000-х годов кадровая политика нашего государства напрямую связана с реформированием экономики и общественно-политической сферы, трансформацией требований к качеству исполнения чиновниками разных уровней своих служебных обязанностей, нацелена на регулирование кадровых процессов в рамках профессиональной служебной деятельности специалистов государственной гражданской службы. В статье рассмотрены современные тренды управления персоналом в государственных организациях и учреждениях, регулирующих функционирование общества. Описаны пути трансформации

кадровых процессов. Даны характеристики инновационных кадровых технологий.

Abstract. Since the beginning of the 2000s, the personnel policy of our state is directly related to the reform of the economy and the socio-political sphere, the transformation of the requirements for the quality of performance by officials of different levels of their official duties, and is aimed at regulating personnel processes within the framework of the professional performance of civil service specialists. The article considers modern trends in personnel management in government organizations and institutions that regulate the functioning of society. The ways of transformation of personnel processes are described. The characteristics of innovative personnel technologies are given.

Ключевые слова: кадровые технологии, инновации, кадровый менеджмент.

Keywords: personnel technologies, innovations, personnel management.

С начала 2000-х годов кадровая политика нашего государства напрямую связана с реформированием экономики и общественно-политической сферы, трансформацией требований к качеству исполнения чиновниками разных уровней своих служебных обязанностей, нацелена на регулирование кадровых процессов в рамках профессиональной служебной деятельности специалистов государственной гражданской службы.

Многие кадровые процессы в учреждениях государственного управления принимают инновационные формы, дополняя давно принятые на вооружение механизмы работы.

Большое разнообразие инструментов кадрового менеджмента обусловлено приходом на государственную службу специалистов из частного бизнеса, хорошо владеющих методами управления коммерческими организациями. Такими инструментами являются: использование возможностей

искусственного интеллекта; учет специфики мироощущения работников нового поколения; персонализация служебной деятельности; предоставление возможности работать удаленно; применение сторителлинга в качестве одной из форм управления имиджем организации [3, с. 162].

В случае массового подбора персонала вполне действенными представляются такие технологии ИИ, как «Хантфлоу» и Potok, значительно облегчающие сорсинг претендентов. С помощью ботов-рекрутеров можно провести блиц-опрос соискателя.

В работе со специалистами поколения Z следует понимать, что у них совсем иная, чем, к примеру, у их родителей, система ценностей и представлений о характере взаимодействия с работодателем.

Стандартизованный универсальный подход к работе с персоналом уходит в прошлое: все чаще специалисты кадровых служб учреждений государственного управления гармонизируют задачи структуры с личными потребностями и возможностями работников, индивидуализируют бонусные пакеты, строят гибкие траектории карьерного роста специалистов, учитывая их сильные и слабые стороны, амбиции, личные цели [2, с. 220].

Большинство служащих организаций государственного управления из поколения миллениалов положительно относится к дистанционному коммуницированию с руководством, возможности работать 1-2 в неделю удаленно. Это также следует учитывать при построении парадигмы их профессиональной деятельности.

Высокий градус доверия населения отличают истории, описанные сотрудниками структур государственного управления в собственных блогах и заметках.

К числу важных трендов в управлении кадрами следует отнести также возможности образования. Должны предлагаться различные гибкие форматы обучения – вебинары, семинары, тренинги, корпоративная библиотека – в

онлайн-форматах, с отсроченными заданиями.

Хорошие перспективы видны у перехода от директивных форм руководства персоналом к содействию и поддержке со стороны кадровых служб, а также у гибкого менеджмента, строящегося на принципах прозрачности и открытости, активно пользующегося обратной связью.

Положительным образом на эффективность труда служащих, их удовлетворенность местом работы может влиять креативное офисное пространство, наличие зон для отдыха, приема пищи, занятиями спортом в свободное время, ведения переговоров.

Становится понятным, что в управлении кадрами следует опираться не на отдельных служащих, а на целые команды, которые, конкурируя друг с другом, быстрее, чем один человек, учатся чему-то новому, адаптируются к изменениям условий работы, активно сотрудничают с искусственным интеллектом, пользуются машинным обучением, то есть гармонично функционируют в высокотехнологичной среде.

Вызовы времени ведут к значительным изменениям подходов к оценке сотрудников, которые должны адекватно реагировать на изменения должностных обязанностей, быстро адаптироваться к измененным условиям работы, уметь работать в команде, в том числе используя свои лидерские качества.

В кадровых процессах стали применяться разнообразные инновационные технологии. В целях формирования персонала используют кадровый маркетинг, наем сотрудников, поиск и подбор редких специалистов. В ходу опрос по компетенциям, анкетирование, прохождение тестов. Для оценки работников, их аттестации на соответствие занимаемой должности используют ассессмент-центр и коучинг.

Высвобождению работников способствуют обеспечение учреждения трудовыми ресурсами с помощью сторонней организации, использование

внешних ресурсов, легальное привлечение внештатных сотрудников.

Текущая работа служащих сопровождается технологиями управления конфликтами, группировкой должностей по определенным критериям для повышения мотивации. Стресс менеджмент позволяет нормализовать состояние и поведение работника в момент значительного психологического напряжения.

Управление знаниями, развитием персонала осуществляется посредством тренировок по достижению профессиональных целей, мероприятий по созданию команд для долгосрочной и краткосрочной деятельности, а также различных ролевых и деловых игр [2, с. 7].

Инновационный порядок работы с персоналом учреждений и организаций государственной службы создает предпосылки для привлечения в эту сферу профессиональных и мотивированных специалистов, их совершенствования и развития даже в условиях ограниченности бюджетных средств. Кадровые инновации повышают степень удовлетворенности общества работой специалистов учреждений государственного управления.

Литература:

1. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом: учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 381 с.
2. Беседина, О. И. Инновационные методы в кадровой политике / О.И. Беседина, Д.И. Зновенко, Е.В. Малахова // Экономика. Менеджмент. Инновации. – 2019. – №1(19). – С. 3-10.
3. Никитина, А. С. Управление человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении: учебное пособие для вузов / А. С. Никитина, Н. Г. Чевтаева. – 2-е изд. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 187 с.
4. Сагинтаева С.С., Жанбаев Р.А., Абильдина А.Ш., Елеманова А.А., Жанбаева Л.А., Темирбаева Г.Р., Назаров А.Д., Покусов В.В. Технология форсайт и цифровизация в интеграции образования, науки и производства // Алматы, 2020.

References

1. Bazarov, T. Yu. Psychology of personnel management: textbook and workshop for universities / T. Yu. Bazarov. - Moscow: Yurayt Publishing House, 2020. - 381 p.
2. Besedina, O.I. Innovative methods in personnel policy / O.I. Besedina, D.I. Znovenko, E.V. Malakhov // Economics. Management. Innovation. - 2019. - No. 1 (19). - P. 3-10.
3. Nikitina, A. S. Human resource management in state and municipal management: a textbook for universities / A. S. Nikitina, N. G. Chevtaeva. - 2nd ed. - Moscow: Yurayt Publishing House, 2021. - 187 p.
4. Sagintaeva S.S., Zhanbaev R.A., Abildina A.Sh., Elemanova A.A., Zhanbaeva L.A., Temirbaeva G.R., Nazarov A.D., Pokusov V.V. Foresight technology and digitalization in the integration of education, science and production // Almaty, 2020.

© Кузьмина А.И., Курилова Е.В. 2022 Научно-образовательный журнал для студентов и преподавателей «StudNet» №1/2022.

Для цитирования: Кузьмина А.И., Курилова Е.В. Формирование и реализация кадровой политики в государственном управлении // Научно-образовательный журнал для студентов и преподавателей «StudNet» №1/2022.