

Секция «Управление персоналом: новые вызовы для коммерческих и государственных организаций»

Направления совершенствования государственной кадровой политики

Научный руководитель – Рыбкина Ольга Сергеевна

Кочарян Карина Араиковна

Студент (бакалавр)

Нижегородский институт управления - филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации,
Государственного и муниципального управления, Нижний Новгород, Россия
E-mail: karinakocharian2@gmail.com

Сегодня кадровая политика приобретает важное значение на государственной службе. Развитие государственных институтов определяет потребность в государственных служащих, обладающих навыками для выполнения качественно новых требований. Государственная кадровая политика является важным вектором совершенствования эффективного социального управления и стратегическим направлением развития человеческих ресурсов. Эффективность государственной кадровой политики находится в прямой зависимости от механизмов ее реализации.

Согласно Федеральному закону от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» основными методами работы с государственными служащими являются:

- реализация конкурсов на замещение вакантных должностей;
- проведение аттестации и квалификационных экзаменов государственных служащих;
- формирование кадровых резервов и работа с ними [1].

В настоящее время перечисленных инструментов недостаточно для реализации эффективного управления государственными кадрами, а некоторые из них, например кадровые резервы используются не в полной мере и не так, как необходимо.

Именно путем создания единого методического центра и использования кадровых методов по повышению эффективности государственных служащих могут быть устранены такие «неблагоприятные тенденции, как центростремительный отток наиболее перспективных кадров с периферии и нехватка квалифицированных управленческих кадров» [6].

Последние несколько лет активно используется опыт коммерческих организаций в управлении кадрами, а изменения практик управления персоналом во многом обусловлено внедрением и широким использованием цифровых технологий.

Для формирования гибкой, настраиваемой интегрированной рабочей среды в таких условиях необходимо осуществлять постепенный переход к HR-технологиям и сотрудничеству HR-специалистов.

Исходя из этого, на основе анализа кадровых тенденций на государственной службе последние несколько лет, нами были сформулированы основные направления совершенствования государственной политики управления кадрами. Так, рекомендуется:

1. Реформировать существующие кадровые департаменты в HR-подразделения и привлечь компетентных специалистов, использующих современные технологии по управлению кадрами.

Важным этапом является оценка уже работающих специалистов кадровых отделов, отбор наиболее компетентных и перспективных людей, дальнейшее обучение современным методам работы с персоналом. Трансформировать кадровые механизмы и инструменты не только с учетом законодательства, но и передовых HR-технологий. Эти изменения должны

быть внесены на всех должностных уровнях федеральных органов исполнительной власти, включая руководителей отделов кадров.

2. Разработать и внедрить полный HR-цикл для работы с персоналом на государственной службе.

После этого шага перед HR-специалистами будет стоять задача по обеспечению HR-подразделений соответствующими современными HR-технологиями, с помощью которых подразумевается достичь высоких результатов и сформировать систему полного HR-цикла на государственной службе при работе с кадрами.

В полный HR-цикл входит:

- кадровое планирование;
- процесс привлечения и поиска работников, процедура их подбора и адаптация;
- анализ и оценка личностно-профессиональных качеств, включая управленческие;
- подготовка сотрудников, в том числе, их обучение и продвижение;
- определение результата деятельности и работа над ее эффективностью
- различные виды мотивации сотрудников (в том числе личная);
- осуществление работы с кадровым резервом;
- управление карьерой каждого сотрудника;
- занесение в списки перспективных сотрудников в случае увольнения;
- координация работы с организационной культурой.

Связь каждого элемента полного HR-цикла с задачей, которая соответствует преобразованию кадровой политики имеет большую значимость при совершенствовании государственной службы за счет нововведений [2].

3. Внедрить новую методику оценки персонала при отборе кандидатов.

На сегодняшний день в процессе оценивания работы государственного служащего в основном учитываются квалификационные и возрастные показатели кадров; степень удовлетворенности сотрудника; сохранение или текучесть кадров; эффективность деятельности как работника, так и руководителя [4]. При осуществлении процесса оценки персонала, личностно-профессиональных, деловых и других качеств сотрудников необходимо применять четкие критерии оценивания для каждой отдельной должности. Поэтому крайне актуальным является внедрение в деятельность по работе с кадрами таких современных инструментов оценки, как оценка ресурсов, анализирование результативности и достижений, ассессмент центры и других методов [3].

4. Создать единую многоуровневую систему кадровых резервов на государственной службе.

Единый центр кадровых резервов, представляющий собой способ утверждения единой системы управления кадрами, которая будет включать в себя стандарты обучения и процесс повышения квалификации сотрудников, методы коммуникации с персоналом, осуществление наставничества и их распространение в структуре кадровых служб органов исполнительной власти приведет к обновлению кадров и повысит эффективность их деятельности [2]. Рациональным представляется создание гибких стратегий при работе с кадровым резервом, учитывая большое разнообразие источников и социокультурных особенностей, которые их формируют [5].

Источники и литература

- 1) О государственной гражданской службе Российской Федерации: федеральный закон 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ // Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

- 2) Байтеряков С.В. Кадровая политика на госслужбе: текущие проблемы и необходимые изменения: экспертная записка // Москва.: Счетная палата Российской Федерации, Центр перспективных управленческих решений. 2021. № 1 (4). 118 с.
- 3) Григоренко А. М. Методические подходы к решению проблем рекрутмента в сфере государственной службы // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2021. № 12-1. Т. 11. С. 528-534.
- 4) Комарова Е. И. Перспективы развития HR-систем в государственном секторе России // Управленческий учет. 2021. № 10-1. С. 39-45.
- 5) Масленникова Е. В. Анализ применения кадровых резервов в системе государственного управления // Вестник Российского ун-та дружбы народов. Сер. Социология. 2022. № 2. С. 324-336.
- 6) Таймасханов Х. Э. Кадровый резерв в системе государственной службы региона: эффективность и возможности // Экономика и бизнес: теория и практика. 2021. № 10-2(80). С. 114-118.