

Современная концепция управления персоналом в органах государственной власти

Чхутиашвили Нана Васильевна, кандидат экономических наук, доцент,
кафедра управления и экономики, Московский государственный юридический университет
имени О.Е. Кутафина (МГЮА)
Адрес: ул. Садовая-Кудринская, д.9, 125993, Москва, Россия
E-mail: leluna2014@gmail.com
ORCID ID 0000-0002-1887-1299

Аннотация: Автором анализируются современные технологии управления персоналом в государственных органах власти, определяющие успех их развития. Система управления персоналом увеличивает конкурентоспособность органа государственной власти, повышает эффективность труда работников и социальную эффективность деятельности трудового коллектива в целом. Кардинальные изменения в управлении персоналом в органах государственной власти связаны с модернизацией российской экономики и ее трансформацией на инновационный путь развития, что связано с совершенствованием форм и направлений развития человеческого потенциала государственных и муниципальных служащих.

Ключевые слова: современные технологии управления персоналом, кадровые службы, рост квалификационно-компетентностного уровня работников государственной службы, эффективность организации работы персонала, инновационные технологии.

The modern concept of personnel management in public authorities

Nana V. Chkhutiashvili, PhD in Economics, Docent, Department of Management and Economics,
Kutafin Moscow State Law University (MSAL)
Address: str. Sadovaya-Kudrinskaya, 9, 125993, Moscow, Russia
E-mail: leluna2014@gmail.com
ORCID ID 0000-0002-1887-1299

Abstract: The author analyzes modern technologies of personnel management in state authorities, which determine the success of their development. The personnel management system increases the competitiveness of the government body, increases the efficiency of workers and the social efficiency of the workforce as a whole. Fundamental changes in personnel management in public authorities are associated with the modernization of the Russian economy and its transformation to an innovative path of development, which is associated with the improvement of the forms and directions of development of the human potential of state and municipal employees.

Key words: modern technologies of personnel management, personnel services, the growth of the qualification and competence level of civil service workers, the efficiency of organizing the work of personnel, innovative technologies.

Введение

Неотъемлемой частью системы управления государственной службой является управление персоналом в государственных органах власти.

Управление персоналом – механизм реализации кадровой политики, система организационных, психологических, социально-экономических и других мероприятий, обеспечивающих рациональное использование способностей человека и имеющих нормативно-правовую основу, как в собственных интересах, так и в интересах организации.

Материалы и методы

Общие положения и принципы управления персоналом в государственной и муниципальной службе отражены в Конституции Российской Федерации¹, Федеральном законе «О государственной гражданской службе Российской Федерации»², Федеральном законе «О муниципальной службе в Российской Федерации»³ и других нормативных правовых актах, которые и определяют особенности управления персоналом на государственной и муниципальной службе.

Законодательством к государственным служащим предъявляются такие требования, как законопослушность, дисциплина, нейтральность, беспристрастность. Место органа власти в структуре государственного и муниципального управления, квалификация управленческого персонала, социально-психологическая обстановка в трудовом коллективе и др. влияют на управление персоналом в государственных органах власти.

Результаты

В современных условиях без четкой стратегии развития невозможно продуктивное функционирование ни одного органа государственной власти. В этой связи гражданских служащих необходимо подбирать по принципу проактивности, предполагающему учет предстоящих изменений, как внешней среды, так и самой гражданской службы.

Управлением персоналом осуществляют кадровые службы. Анализ деятельности кадровых служб органов государственной власти свидетельствует о том, что их роль и возможности в обеспечении государственных органов высококвалифицированным, активным, морально выдержанным персоналом незначительны.

Совершенствование деятельности кадровых служб и повышение их роли в комплектовании аппарата органов государственной власти руководителями и специалистами, владеющими современными формами и методами работы, находятся в прямой зависимости от квалификации работников этих служб. Однако квалификация работников большинства служб управления персоналом не соответствует занимаемым должностям. Сравнительно низкая управленческая роль кадровой службы объясняется именно тем, что занятые в ней работники не обладают в достаточной степени знаниями в области теории и передовой практики работы с кадрами, научной организации труда, социальной психологии, трудового и гражданского права, современного делопроизводства.

Чтобы кадровые структуры могли квалифицированно решать свои задачи, необходимы повышение квалификации кадров, профессиональное обучение и переподготовка по специальным программам не только руководителей, но и сотрудников этих подразделений, обеспечение их актуальными научными и учебно-методическими материалами.

На смену устоявшимся отношениям между работодателем и гражданским служащим, при которых в рабочей обстановке органа государственной и муниципальной власти доминировала жесткая регламентация взаимодействия со служащими, пришла атмосфера сотрудничества, в основе которой лежит работа небольшими рабочими группами, ориентированными на удовлетворение общественных потребностей, повышения квалификации и профессиональное обучение.

Результатом повышения квалификации кадров и профессионального обучения персонала на рабочем месте становится материальное поощрение, повышение заработной платы. Это становится реальным стимулом для всех работников, которые также захотят поднять свой профессиональный уровень и заработную плату. Ценность человеческих

¹ Конституции Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020).

² Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // "Собрание законодательства РФ", 02.08.2004, N 31, ст. 3215.

³ Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» // "Собрание законодательства РФ", 05.03.2007, N 10, ст. 1152.

ресурсов повышается, растет удовлетворенность сотрудников собственной работой, появляются новые нормы культуры поведения.

Обсуждение

На сегодняшний день ценность человеческого ресурса показывается определенными наборами навыков, потенциала, умений, знаний.

За счет совершенствования и развития персонала органы государственной власти в конечном итоге могут более успешно решать связанные с новыми направлениями в работе проблемы, повысить эффективность организации работы персонала, внедрить инновационные технологии, снизить текучесть кадров.

Современная концепция управления персоналом в органах государственной власти исходит из возрастающей роли личности гражданского служащего, понимания его мотиваций к труду, умения их формировать и направлять на решение общественных задач, стоящих перед государством. В гражданской службе приходят к осознанию того, что человеческий капитал является самым значимым капиталом, который выражает национальное богатство страны.

Рост квалификационно-компетентностного уровня работников государственной и муниципальной службы рассматриваются в рамках концепции нового государственного менеджмента (New Public Management). Ее суть заключается в возможности применения и адаптации успешных управленческих технологий, используемых в бизнес-среде, к системе государственного управления. Указанная концепция широко применяется в системах государственного управления США, Новой Зеландии, Швеции, Индии, Китая, Монголии и др. В России ее внедрили в 2005 году, когда было принято Распоряжение Правительства Российской Федерации «О Концепции административной реформы в Российской Федерации в 2006–2010 годах»⁴.

В настоящее время указанная концепция продолжает развиваться по таким направлениям как: описание механизмов управления по результатам, проведение мониторинга исполнения государственных функций, повышение эффективности работы гражданских служащих⁵.

Выводы

Таким образом, управление персоналом выступает в качестве первостепенной составляющей развития в органах государственной власти, определяет успех их развития. Система управления персоналом увеличивает конкурентоспособность органа государственной власти, повышает эффективность труда работников и социальную эффективность деятельности трудового коллектива в целом.

Кардинальные изменения в управлении персоналом органов государственной власти связаны с модернизацией российской экономики и ее трансформацией на инновационный путь развития, что связано с совершенствованием форм и направлений развития человеческого потенциала государственных и муниципальных служащих.

Постоянное совершенствование системы развития персонала – источник успеха современной организации⁶. Совершенствование системы развития персонала, включающее в себя повышение квалификации кадров и профессиональное обучение, переподготовку, ротацию, делегирование полномочий и планирование карьеры, одновременно активизирует персонал, внося разнообразие в рабочий процесс, и оказывает воздействие на индивидуальные мотивы работников.

⁴ Распоряжение Правительства РФ от 25.10.2005 № 1789-р (ред. от 10.03.2009) «О Концепции административной реформы в Российской Федерации в 2006-2010 годах».

⁵ Ефимова Е.В. Перспективы реализации компетентностного подхода и учета профессиональных стандартов при установлении квалификационных требований к должностным лицам таможенных органов // Университетские чтения – 2018. Материалы научно-методических чтений ПГУ. 2018. С. 93-99.

⁶ Чхутиашвили Л.В., Чхутиашвили Н.В. Подготовка специалистов нового качественного уровня для реализации национального проекта «Цифровая экономика» // В сборнике: Информация и образование: границы коммуникаций INFO'21. Сборник научных трудов. Горно-Алтайск, 2021. С. 17.

Литература

1. Атаманчук Г.В. Теория государственного управления. Курс лекций. М.: «Омега-Л», 2009. – 377 с.
2. Богданова Э.Н. Инновационные технологии управления персоналом // Вестник экспертного совета. – 2017. – № 3 (10). – С. 11-15.
3. Ефимов А.В. Современные требования к управлению персоналом органов государственной власти // В сборнике: Национальные экономические системы в контексте формирования глобального экономического пространства. Сборник научных трудов. В 2-х томах. Под общей редакцией З.О. Адамановой. – 2019. – С. 570-573.
4. Ефимова Е.В. Перспективы реализации компетентностного подхода и учета профессиональных стандартов при установлении квалификационных требований к должностным лицам таможенных органов // Университетские чтения – 2018. Материалы научно-методических чтений ПГУ. – 2018. – С. 93-99.
5. Зеленцова С.Ю., Кауфман Н.Ю. Кадровые службы в системе управления персоналом органов государственной и муниципальной власти // Регион: системы, экономика, управление. – 2019. – № 2 (45). – С. 42-46.
6. Карпунина Е.К. Инструментарий совершенствования кадрового обеспечения исполнительных органов власти // В сборнике: Глобальные проблемы модернизации национальной экономики. Материалы VIII Международной научно-практической конференции. Ответственный редактор А.А. Бурмистрова. – 2019. – С. 77-88.
7. Минченко Л.В., Подалвалкина Е.В., Журавлева М.Н. Совершенствование системы управления и развития персонала на предприятие // Научный журнал НИУ ИТМО. Серия Экономика и экологический менеджмент. – 2018. – № 2. – С. 75-80.
8. Чхутиашвили Л.В., Чхутиашвили Н.В. Подготовка специалистов нового качественного уровня для реализации национального проекта «Цифровая экономика» // В сборнике: Информация и образование: границы коммуникаций INFO'21. Сборник научных трудов. Горно-Алтайск, 2021. – С. 15-17.
9. Чхутиашвили Л.В., Чхутиашвили Н.В. Проблемы и перспективы реализации национального проекта «Цифровая экономика» // Возможности и угрозы цифрового общества: материалы конференции (Всероссийская научно-практическая конференция «Возможности и угрозы цифрового общества», Ярославль, 15 апреля 2021 г.) / под ред.: А.В. Соколова, А. А. Фролова. – Ярославль: Изд-во ООО «Цифровая типография», 2021. – С. 286-290.

References

1. Atamanchuk G.V. The theory of public administration. Lecture course. M. "Omega-L", 2009. 377 p.
2. Bogdanova E.N. Innovative technologies of personnel management. Bulletin of the expert council. 2017. No. 3 (10). P. 11-15.
3. Efimov A.V. Modern requirements for personnel management of public authorities. In the collection: National economic systems in the context of the formation of a global economic space. Collection of scientific papers. In 2 volumes. Under the general editorship of Z.O. Adamanova. 2019. P. 570-573.
4. Efimova E.V. Prospects for the implementation of a competence-based approach and taking into account professional standards when establishing qualification requirements for officials of customs authorities. University Readings – 2018. Materials of Scientific and Methodological Readings of PSU. 2018. P. 93-99.
5. Zelentsova S.Yu., Kaufman N.Yu. Personnel services in the personnel management system of state and municipal authorities. Region: systems, economics, management. 2019. No. 2 (45). P. 42-46.
6. Karpunina E.K. Toolkit for improving the staffing of executive authorities // In the collection: Global problems of modernization of the national economy. Materials of the VIII

International Scientific and Practical Conference. Managing editor A.A. Burmistrova. 2019. P. 77-88.

7. Minchenko L.V., Podavalkina E.V., Zhuravleva M.N. Improving the management system and personnel development at the enterprise. Scientific journal NRU ITMO. Series Economics and Environmental Management. 2018. No. 2. P. 75-80.

8. Chkhutiashvili L.V., Chkhutiashvili N.V. Training of specialists of a new quality level for the implementation of the national project "Digital Economy". In the collection: Information and education: the boundaries of communications INFO'21. Collection of scientific papers. Gorno-Altaysk. 2021. P. 15-17.

9. Chkhutiashvili L.V., Chkhutiashvili N.V. Problems and Prospects for the Implementation of the National Project "Digital Economy". Opportunities and Threats of the Digital Society: Conference Proceedings (All-Russian Scientific and Practical Conference "Opportunities and Threats of the Digital Society", Yaroslavl, April 15, 2021), edited by A.V. ... Sokolov, A.A. Frolov. Yaroslavl: Publishing house of LLC "Digital Printing House", 2021. P. 286-290.