

*Савенко Алексей Александрович,  
магистрант*

*Россия, ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства  
и государственной службы при Президенте РФ»,*

*Нижегородский филиал*

*Научный руководитель – Трофимова Т.В., к.э.н., доц.*

## **СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ**

***Аннотация:** В статье актуализируется задача создания эффективной системы управления государственной службой. Выявленные тенденции в области кадровой работы свидетельствуют о том, что в условиях реформирования государственной гражданской службы необходимы современные кадровые технологии, которые позволят создать эффективную систему управления персоналом в соответствии с современными требованиями, предъявляемыми к российской государственной службе.*

***Ключевые слова:** кадровые технологии, государственные служащие, система управления персоналом.*

***Abstract:** The present study actualizes the task of creating an effective system for the management of the civil service.. The trends in the field of personnel management indicate that in the conditions of reforming civil service in need of modern HR technology that will allow to create effective system of personnel management in accordance with modern requirements of the Russian civil service.*

***Key words:** technology personnel, civil servants, personnel management system.*

Изучение теоретических аспектов эффективного управления трудовыми ресурсами несомненно дает нам представление о месте и роли сотрудника в организации. Стоит отметить, что эволюция управления персоналом прошла от

отношения к человеку как к своей роду дорогому, но тем не менее необходимому винтику в общем механизме организации, до понимания важности инвестиций в человеческий капитал и признания сотрудника самым ценным организационным ресурсом.

Многие исследователи в научной литературе подчеркивают особую значимость трудовых ресурсов для развития организаций. Такие исследователи в области управления персоналом как Турчинов А.И., Кибанов А.Я. отмечают, что современный переход от традиционной к инновационной экономике диктует своего рода необходимость смены модели управления трудовыми ресурсами на более современную. Другими словами, современное управление персоналом должно не просто отличаться от раннее применяемого, а и вовсе быть инновационно-ориентированным. В первую очередь это подразумевает применения и инновационных кадровых технологий, которые уже успели зарекомендовать себя за рубежом как наиболее эффективные [6,7].

Не исключением является и государственная служба. Так как именно поступательное развитие экономики и как следствие появление новых сфер, которые несомненно необходимо контролировать органам власти вызывает необходимость повышать эффективность деятельности государственных органов, которая в свою очередь на прямую завязана на эффективности деятельности служащих.

В тоже время проблема инновационных кадровых технологий в системе государственного управления представляется недостаточно проработанной и изученной.

Однако если мы обратимся к нормативно-правовой базе кадровой политики на государственной службе, мы увидим, что основными направлениями развития государственной гражданской службы Российской Федерации является совершенствование управления кадровым составом посредством повышения качества его формирования, совершенствования системы профессионального развития гражданских служащих (повышение их профессионализма и компетентности), а также совершенствование

антикоррупционных механизмов в системе государственного управления [3]. Стоит отметить, что все многообразие кадровой работы на государственной гражданской службе регламентирует статья 44 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 № 79-ФЗ [2].

Однако если мы обратимся к практике, мы увидим, что на государственной службе реализуются традиционные кадровые технологии, эффективность повышения которых является весьма спорным аспектом, так как носит зачастую формальный и субъективный характер.

При разборе кадровых технологий, применяемых на государственной службе, главным камнем преткновения являются технологии связанные с оценкой служащих. Ведь именно результативность (или эффективность) - это то, что ждут от каждого государственного служащего в нашей стране. Результативность во многом определяется не только качественной системой набора и отбора государственных служащих, но и эффективной системой их оценки. Оценка должна служить не только основой для мотивации и справедливого вознаграждения, но и в целях информирования сотрудника о его потенциале и дальнейшей карьере органе власти. В том числе оценка служит и административным целям, так как она является основанием для обоснованного передвижения работника или его увольнения.

Сейчас оценка государственных служащих чаще всего проводится в форме аттестации. Процедура аттестации в настоящее время не является единой и устоявшейся, ведется активный поиск результативных методов оценки государственных служащих. На наш взгляд достаточно интересным является предложение внедрение игровых методов в аттестацию государственных гражданских служащих. Такая инновация как внедрение геймификации в проведение аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации, может улучшить процесс оценки госслужащих, повлиять на их эффективность и повысить трудовую мотивацию.

Другим интересным направлением развития системы оценки персонала на государственной службе может быть внедрение технологии «ассесмент-центра» в органах государственной власти.

За рубежом данная технология уже не новая и представляет из себя комплексный метод оценки компетенций, необходимых для работы на конкретной должности (в организации), основанный на моделировании ключевых моментов профессиональной деятельности. Оценочные данные формируются по материалам психологических тестов, данных критериального интервью, экспертной оценки поведенческих особенностей, анализа продуктов индивидуального труда [5].

Другими словами люди участвуют в ряде упражнений, имитирующих реальные рабочие ситуации. Участники выполняют упражнения, и результаты сравниваются с показателями (разработанными в рамках моделей компетенций), необходимыми для работы, должности определенного уровня.

По словам исследователей в области ассесмента персонала такая оценка служит эффективным дополнением к работающим на сегодняшний день инструментам и процедурам в области оценки управленческих компетенций государственных служащих. Результаты оценки компетенций не отменяют рабочих достижений сотрудников, а рассматриваются как важная дополнительная информация при принятии решений о кадровых назначениях, перемещениях и т.д. Данные результаты интегрируются в систему формирования и развития кадрового резерва государственной и муниципальной службы [8].

Таким образом, данная технология и может способствовать необходимому процессу развития государственной гражданской службы и совершенствованию управления кадровым составом государственных служащих в соответствии с высокими предъявляемыми требованиями.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27.05.2003 № 58-ФЗ (ред. от 23.05.2018) // [Электронный ресурс]. - Режим доступа: Справочная правовая система «Консультант Плюс» (дата обращения: 24.05.2019).
2. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 28.12.2018) // [Электронный ресурс]. - Режим доступа: Справочная правовая система «Консультант Плюс» (дата обращения: 24.05.2019).
3. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» // [Электронный ресурс]. - Режим доступа: Справочная правовая система «Консультант Плюс» (дата обращения: 31.05.2019).
4. Положение от 21.02.2019 «О порядке осуществления профессионального развития государственных гражданских служащих Российской Федерации» // СПС КонсультантПлюс (дата обращение: 01.06.2019)
5. Бурмистров С.В. Ассесмен-Центр как новая технология в системе управления персоналом: журнал / Бурмистров С.В. Тихоновская С.А., Самыгин С.И. Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки ВАК 2017
6. Кибанов, А.Я. Кадровая политика и стратегия управления персоналом. // - М.: Проспект, 2016. - 64 с.
7. Турчинов, А.И. Управление персоналом: учебник // 3-е изд. перераб. и доп. – М.: РАГС, 2017. – 608с.
8. Современные кадровые технологии в органах власти: Монография // Под общ. ред. С.Е. Прокофьева, А.М. Беляева, С.Г. Еремина. - М.: Юстицинформ, 2015 - 662 с.