

*Кукушкина В.В., студент магистратуры
2 курс, факультет экономики, менеджмента и торговли
Краснодарский филиал РЭУ им. Г. В. Плеханова
Россия, г. Краснодар*

ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ ТЕХНОЛОГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

***Аннотация:** В статье рассматривается термин «управление человеческими ресурсами» в государственной сфере и исследуется в качестве одного из средств осуществления политики кадров организации. Перечислены три основные составляющие управления человеческими ресурсами в нынешней России и определены основные направления управления человеческими ресурсами на государственной службе. Так же проанализированы ключевые технологии и их категории, использование «компетентностных» технологий. Рассмотрены ряд проблем применения технологий управления человеческими ресурсами и способы их решения.*

***Ключевые слова:** Технологии управления человеческими ресурсами, государственная служба, «компетентностные» технологии, IT-технологии.*

***Annotation:** The article considers the term “human resource management” in the public sphere and is explored as one of the means of implementing the organization’s personnel policy. The three main components of human resources management in today’s Russia are listed and the main directions of human resources management in the public service are defined. Also analyzed key technologies and their categories, the use of “competence” technologies. A number of problems of applying human resource management technologies and their solutions are considered.*

Key words: *Human resources management technologies, civil service, “competence” technologies, IT technologies.*

В сегодняшней РФ управление человеческими ресурсами (HRM – «human resources management» сокращенное от англ.) объясняется в качестве гуманитарной стороны администрирования организацией и отношениями сотрудников к их сослуживцам, а ключевая цель администрирования трактуется обеспечением людских возможностей организации так, чтобы работодатель получал предельно возможную выгоду от их способностей и опыта, а сотрудники, со своей стороны, получали предельно допустимое финансовое и психическое удовлетворение от собственной работы.

Управление человеческими ресурсами, которое основывается на рабочей психологии, пользуется технологиями и процессами, зовущимися «управление кадрами» и, которые относятся к набору личного состава компании, обнаружению и удовлетворению потребностей сотрудников, прикладных требований и процессов, управляющих взаимосвязью организации с ее сотрудником. [1, с. 275].

Управление человеческими ресурсами исследуется в качестве одного из средств осуществления политики кадров организации. Кроме того, это структура экономико-социологических, моральных, психических и других мер, которые обладают совокупностью законов, обеспечивающих грамотное потребление человеческих навыков в личных интересах и интересах организации.

В нынешней России деятельность управления человеческими ресурсами делится на три основные составляющие:

1. Формирование человеческих ресурсов;
2. Востребованность в человеческих ресурсах;
3. Стабилизация человеческих ресурсов.

Эти тенденции связаны между собой, в связи с чем в системе правительственной отрасли величина работ по каждому направлению

заключается, прежде всего, в позиции органа правительственной и магистратской власти, в состоянии трудового рынка и в степени профессиональных способностей штата.

По нашему мнению, управление человеческими ресурсами – это комплексное управление кадрами предприятия при профессиональном наборе, отборе и обучении, соблюдая при этом основополагающие правила приема на работу и составление внутреннего трудового распорядка.

Ниже рассмотрим основные направления управления человеческими ресурсами на государственной службе.

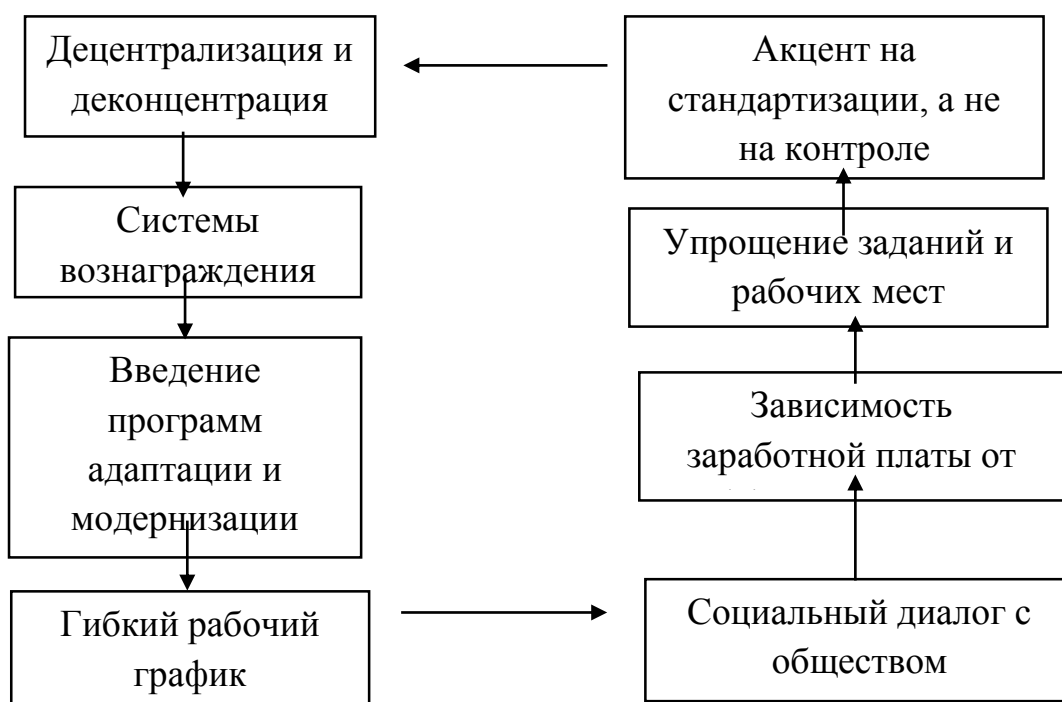


Рисунок 1. Основные направления управления человеческими ресурсами на государственной службе

Представляется, что необходимы новые научные знания и предложения совершенствования технологий управления человеческими ресурсами, методы управления персоналом или трудовым коллективом, изучение инновационных технологий в работе с кадрами. Соответственно, необходимо управление человеческими ресурсами меньше ориентировать на административные методы, а больше направлять на улучшение кадровой политики той или иной организации, которая базируется на интересах

госслужащего и органов государственного и муниципального управления. [2, с. 257].

В действительности к ключевым технологиям относят:

1. Разработку программ постановлений, составление рекомендаций относительно совершенствования госслужбы и их прикладное осуществление.

2. Разработку критериев оценивания кадровой работы госслужащих, карьерного роста и кадровых условий относительно должностей.

3. Числовую и качественную оценку личного состава госаппарата, статистическую перепись личного состава и ведение банка информации по группам, должностям и профессионализму.

4. Координационное и методологическое управление созданием, кадровым развитием и освобождением от должностей госслужащих (что значит прогноз и проектирование кадрового развития; организацию и управление единым обучением, переквалификацию и повышение квалификации; исследование учебных планов и оценивание качества выпускников; осуществление тестирования, конкурсов на замещение свободных должностей; присвоение профессиональных классов; учет кадрового резерва и организацию его применения; освобождение от должности).

Есть 2 категории технологий управления человеческими ресурсами на госслужбе:

1) Характеризует условия создания органов контроля личным составом;

2) Устанавливает тенденции развития органов контроля личным составом.

К первой категории относят такие положения, как зависимость функций администрирования личным составом, в соответствии с целями органа правительства, первоначальность функций администрирования личным

составом, сознательность, приемлемость, стойкость, системность, многосторонность и пр.

Ко второй категории относят положения приспособления, постоянства, равномерности и пр.

Все технологии формирования органов администрирования осуществляются во взаимосвязи. Их комбинирование заключается в некоторых положениях работы структуры управления человеческими ресурсами в органах государственной администрации.

Почти все ученые единодушны в том, что требуется современный, обходящий экономико-социологические процессы, тип администрирования личного состава. Картировочное изменение органов администрирования и их функциональная переработка стали сегодня задачами основной значимости, которые нуждаются в правоприменительном, исследовательском и координационном решениях.

И в настоящее время достаточно остро стоит проблема кадрового обеспечения органов государственной и муниципальной власти.

В связи с этим органам государственной и муниципальной власти для осуществления работы с кадровым резервом рекомендуется использовать следующие «компетентностные» технологии:

- 1) Формирование модели компетенций для каждой вакантной должности;
- 2) Разработка «шкалы компетенций», т.е. определение уровня развития той или иной компетенции у претендента на вакантную должность;
- 3) Разработка специализированных методик по отбору в кадровый резерв органа государственной и муниципальной служб (применение компетентностно-ориентированных заданий);
- 4) Планирование и организация мероприятий по развитию профессиональных и личных компетенций лиц, включенных в кадровый резерв;

5) Разработка методик по оценке прироста компетенций у лиц, включенных в резерв. В итоге применение «компетентностных» технологий в организации работы с кадровым резервом в органе государственной и муниципальной власти позволит повысить эффективность работы с кадровым резервом и обеспечить государство подготовленными к управлению в новых условиях государственными и муниципальными служащими.



Рисунок 2. Основные технологии управления человеческими ресурсами кадрового обеспечения органов государственной и муниципальной власти

На госслужбе, как и в любой иной управленческой либо производственной структуре, применяются наиболее различные виды и способы деятельности с личным составом. Увеличение степени квалификации тоже осуществляется в различных видах. Этому содействуют результативные решения проблем кадров, которые создаются на местах организационных комиссий по делам политики кадров; объединительных советов по улучшению взаимной связи между разными ветками правительства в вопросах

обеспечения кадрами госслужбы; формирования запаса, ротационных приспособлениях.

В соответствии со свойствами и отличительными чертами РФ в структуре обучения государственных служащих следует отметить ряд вопросов, нуждающихся в поэтапном решении.

1. Дефицит средств для осуществления разных направленных учебных планов.
2. Неполное применение инновационных технологий с целью обмена прикладным опытом и предоставлением прикладных данных.
3. Ограниченное создание учебно-методических комплексов с целью развития прикладных умений и т.д.

Все описанные проблемы были отмечены Гафитуллиной К.Р. в публикации «Пути повышения эффективности подготовки государственных служащих в РФ».

Но будет целесообразно предложить следующие способы решения описанных проблем посредством таких мероприятий:

1. С целью более качественного выбора сотрудников и их обучения, приглашать начальников разных советов для подготовки, чтобы они проводили занятия для учащихся. Это даст возможность изучить определенные прикладные модели, и сами начальники смогут выбрать в ходе подготовки требуемый состав для замещения должностей.
2. В РФ личный состав государственных служащих, если говорить об их количестве, в самом деле "раздут". Для сопоставления следует рассмотреть такие сведения. В Германии суммарное количество трудящихся граждан равно 15,1%, в Соединенных Штатах – 15,5, во Франции – 22,6, а в Японии – 8,1 процента. Для решения этой проблемы можно провести сокращение рабочих мест и пересмотреть замещенные должности. Проще говоря, если сотрудник неграмотный, то его лучше заменить на более компетентного. Инициативу можно проверить посредством множества испытательных технологий.

3. Очередной метод увеличения результативности учебных планов заключается в практическом обмене навыками с уже сформировавшимися государственными служащими на разных заседаниях и собраниях, на которых начальство сможет поделиться собственным опытом в этой отрасли.

4. В программу необходимо включить такие дисциплины, которые предоставят учащимся помимо теоретической базы, знания о текущем положении дел в стране.

5. Следует сформировать четкий центр, деятельность которого будет направлена на обработку всех инициатив и просьб с позиции профессорского и ученического состава.

С моей точки зрения, такие решения имеющихся проблем вполне могут применяться с целью изменения текущей ситуации в РФ.

Текущая стадия общественного развития вдобавок выделяется насыщенным информированием всех отраслей его жизни. Этот факт устанавливает спрос на масштабное потребление IT-технологий по всем сферам общественного развития, а в особенности, в сфере госуправления. Применение IT-технологий дает в принципе современные ресурсы для увеличения результативности деятельности органов госуправления и муниципалитетов. [5, с. 296].

В этой связи от госслужащего ждут результативного применения инновационных технологий в его работе, приспособления к оперативно меняющимся информационным технологиям, навыка самостоятельно развиваться, способности отыскивать результативные решения административных задач посредством информационных технологий, творчества и современности во время их применения.

Один из основных критериев качества данных – это их целостность. Вся информационная картина даст возможность увидеть недостатки СУ. По этой причине важная задача – это наличие сведений "обратной связи", как самого важного компонента каждой управленческой структуры. Она показывает

специфику и динамичность преобразования системы самого объекта администрации – городского района и всех его функциональных компонентов – земельных участков, людей, жилищного фонда, коммерческих объектов и услуг, медицинских организаций, школ, культурных и спортивных учреждений, коммуникационных компаний, технических предприятий и транспортной связи, индустриальных корпораций, естественных и экологических зон под воздействием административных влияний.

Применение IT-технологий в РФ способно существенно поменять положение в сферах:

- Изменения любых видов документов, которые предоставляются субъекту в электронно-цифровом виде;
- Внесения данных в библиотеку БД и архивы по надлежащим направлениям;
- Оперативной рассылки данных по email-адресам вероятных исполнителей;
- Доступа вероятных исполнителей в "on-line" режиме к серверам сети данных, чтобы получать и обмениваться данными по необходимым направлениям, и чтобы проводить исследование поступивших данных;
- Финального одобрения и утверждения решения начальством, подготовки ответа исходнику данных, включений всех требуемых данных по утвержденному решению в БД и архив для дальнейшей сохранности в электронном и напечатанном виде.

Использование инновационных IT-технологий и сетевых технологий дают возможность мгновенно увеличить качество, правдивость, анонимность и темп обработки данных, гарантировать доступ в "on-line" режиме к глобальным БД и изменять сведения в любой вид документации с целью дальнейшего применения либо сохранения.

Использованные источники:

1. Асанов В.Л., Иванов В.Н. Муниципальный менеджмент. Москва, 2016. – 275 с.
2. Барциц И.Н. Реформа государственного управления в России. Москва, 2016. – 257 с.
3. Брежнева А.П., Данькова Е.В. Организация личного труда государственного служащего: Учебно-методическое пособие. - М.: Изд-во РАГС, 2015. - 103 с.
4. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учебник. - 3-е изд.- М.: Экономистъ, 2017. - 528 с.
5. Государственная гражданская служба: учебник/ В.Д. Граждан. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: КНОРУС, 2016. - 496 с.
6. Государственная служба: теория и организация. Под общ. ред. Е.В. Охотского, Ростов-на-Дону, «Феникс», 2017. - 624 с.
7. Дмитриева Ю. Преодолевая профессиональный стресс. Проблемы адаптации выпускников вузов при выходе на рынок труда// Кадровик. - 2016. - №4. - С.54-61.
8. Дубик С.Н. Преемственность процесса реформирования государственной службы// Государственная служба. - 2017. - №2. - С. 5-7.
9. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: Учеб. пособие. - М: ИНФРА-М, 2017. - 464 с.
10. Зеер Э.Ф. Психология профессий. Учебное пособие для вузов.: ГРИФ, 2016. - 336 с.
11. Зотов В.Б. Муниципальное управление. Москва, 2018. – 257 с.
12. Иванов В.В., Коробова А.Н. Муниципальное управление. Москва, 2018. – 259 с.
13. Иванов В.Н., Патрушев В.И. Инновационные социальные технологии государственного и муниципального управления. Москва, 2016. – 257 с.

14. Игнатов В.Г. Государственное и муниципальное управление. Ростов-на-Дону, 2016. – 257 с.
15. Магомедов К. Эффективность системы власти. Социологический ракурс// Государственная служба. - 2018. - №2. - С. 30-34.
16. Основы государственной службы и кадровой политики: учеб. пособие для студентов вузов/ В.В. Черепанов; В.П. Иванов. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право, 2015. - 275 с.