

# СОЦИАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА, ПОЛИТИКА И ДЕМОГРАФИЯ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ КОНТЕКСТ

УДК 332.133

Ю. П. Герасименко,  
В. С. Самсонов

## КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КАК СРЕДСТВА ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

*Аннотация: в исследовании рассматриваются вопросы, связанные с кадровой политикой в системе государственной и муниципальной службы. Выделены основные проблемы и тенденции развития кадровой политики. Особое внимание уделяется профессиональной подготовке работников. На основе анализа проблем кадровой политики в статье предложены мероприятия по ее совершенствованию в области государственного и муниципального управления.*

*Ключевые слова: система управления, кадровая политика, кадровая работа, государственная и муниципальная служба.*

UDC 332.133

U. P. Gerasimenko,  
V. S. Samsonov

## PERSONNEL TECHNOLOGIES AS MEANS OF INCREASE IN EFFICIENCY OF PERSONNEL POLICY

*Annotation: the study addresses issues related to personnel policy in the system of state and municipal service. The main problems and trends in the development of personnel policy are given. Special attention is paid to the issues of professional training of workers. Based on the analysis of the problems of personnel policy in the work proposed measures for its improvement in the field of state and municipal management.*

*Keywords: management system, personnel policy, personnel work, state and municipal service.*

### **Введение**

Актуальность проведенного исследования состоит в том, что одной из важнейших стратегических задач при поступательном развитии общества и государства в целом является вопрос формирования и рационального использования кадрового потенциала общества при активизации человеческих факторов.

Одной из самых значимых проблем в силу ее актуальности и новизны является исследование механизма реализации государственной кадровой политики в современной теории и практике государственного управления [5].

Целью исследования является разработка рекомендаций по совершенствованию форм и методов кадровой политики государственной службы на примере Воронежской

областной Думы на основе изучения теоретических основ формирования принципов, подходов, форм и методов кадровой политики в системе государственной службы и анализа существующих моделей и форм в российской и зарубежной практике.

Для решения поставленной цели и задач в исследовании были рассмотрены вопросы, связанные с кадровой политикой в системе государственной и муниципальной службы, проблемами и основными тенденциями развития кадровой политики, также было уделено особое внимание изучению аспектов профессиональной подготовки работников. На основе анализа проблем кадровой политики в статье предложены мероприятия по ее совершенствованию в области государственного и муниципального управления.

Далее в статье приведем результаты анализа одной из основных проблем, рассмотренных в исследовании — кадровые технологии как средства реализации кадровой политики в сфере государственной и муниципальной службы.

### **Кадровые технологии как эффективное средство реализации кадровой политики**

От проводимой кадровой политики, компетентности государственных и муниципальных служащих, осуществляющих свою деятельность в пределах какой-либо конкретной территории, напрямую зависит эффективность управления данной территорией. В настоящее время наличие качественных кадровых ресурсов и правильное управление ими является одним из главных условий политической, социальной и экономической стабильности населения и страны в целом.

Проблемой международного уровня, касающейся большинства стран мира, не включая РФ, является кадровый кризис в государственной и муниципальной службе. При этом действующие в настоящее время механизмы в управлении персоналом часто сдерживают позитивные изменения в службе и приводят воздействию неблагоприятных факторов, таких как снижение мотивации труда у служащих, текучесть кадров и падение престижа государственной и муниципальной службы.

К первой или основной причине, связанной с дефицитом в системе государственной и муниципальной службы РФ высококвалифицированных кадров относятся отсутствие продуманной кадровой политики и ее законодательного урегулирования. Таким образом, необходимо разработать и реализовать эффективную концепцию в управлении персоналом, при этом предварительно выделив ключевые направления в кадровом обеспечении системы государственного и муниципального управления [2].

Ко второй проблеме, касающейся непосредственно аспектов, относящихся к характеристикам кадрового обеспечения, относятся количественные и качественные параметры кадрового состава, которые есть в распоряжении органов государственной и муниципальной власти.

При этом количественная сторона определена в численности персонала того или иного органа, его распределении в структуре органов государственной и муниципальной службы, степени обеспечения кадрами, количестве вакантных мест, текучести кадров. В свою очередь, качественная оценка в кадровом потенциале государственного и муниципального управления складывается по показателям, связанным с уровнем профессионального образования, специализацией занимаемых должностей государственной и муниципальной службы, стажем работы в соответствующем органе.

Необходимо отметить, что при организации на общественно-значимую деятельность высокопрофессиональных кадров, а также при поиске, подборе, воспитании таких кадров необходимо основывается на научно-обоснованной кадровой политике, при этом цели и приоритеты ее должны соответствовать условиям успешного проведения общественных преобразований и обеспечению общественного развития.

Проблема, заключенная в кадровых технологиях, как средства реализации кадровой политики состоит в том, что повышению ее эффективности будет содействовать правильно выбранный службой управления персоналом комплекс кадровых технологий, который должен быть представлен единой системой традиционных и инновационных персонал-технологий. Системное представление о совокупности кадровых технологий, несомненно, будет способствовать совершенствованию кадровой политики на государственной гражданской службе.

Исследованию проблем реализации кадровых технологий на государственной гражданской службе уделяется значительное внимание в отечественной и зарубежной науке, но в то же время многие ученые в основном рассматривают отдельные элементы системы кадровых технологий, к тому же слабо просматривается связь между ними как элементами единой системы. Несмотря на достаточно широкий спектр исследований, существует огромное количество вопросов, требующих более детального анализа [4].

Исследование процесса управления персоналом с помощью специальных ка-

дровых технологий, направленных на максимально эффективное использование кадрового потенциала на государственной гражданской службе, является важной проблемой.

Государственная гражданская служба является основным звеном и ключевым инструментом государственного управления, эффективность которого обеспечивает успех социально-экономического развития России. Несмотря на то, что сегодня в нашей стране государственная гражданская служба, преодолела период становления и достигла стадии достаточно устойчивого функционирования, процесс ее совершенствования продолжается. Главная роль в этом процессе принадлежит гражданским служащим, которые осуществляют профессиональную служебную деятельность в этой сфере. Поэтому эффективность государственного управления зависит от кадровой политики, а значит, и использования современных кадровых технологий.

Профессионализация службы в системе государственного управления выступает важным условием достижения соответствия гражданских служащих требованиям профессиональной деятельности. Одним из путей достижения целей профессионализации гражданских служащих является управление персоналом, его профессиональным опытом, что соответствует содержанию работы с кадрами, основанной на применении современных персонал-технологий.

Общеизвестно, что сущность управления персоналом заключается в процессе воздействия на работников для реализации целей организации, который осуществляется путем применения специальных персонал-технологий. В то же время главной целью современной системы управления персоналом государственной гражданской службы является рациональное и эффективное использование кадров государственной гражданской службы, привлечение, развитие и совершенствование кадрового потенциала государственных служащих [3].

Кадровый потенциал является основным фактором, который определяет эффективность государственной власти и местного самоуправления, обеспечива-

ет управляемость общественными процессами.

Как уже было отмечено, одним из институтов эффективного управления персоналом государственных органов и показателем оптимизации процедур кадровой работы, уровня развития её профессиональной культуры являются кадровые технологии. Они представляют собой сложный комплекс средств, форм и методов воздействия на персонал с целью достижения нужного для организации результата. Одновременно кадровые технологии являются средством управления качественными и количественными характеристиками персонала, обеспечивающими реализацию функций и задач организации. По мнению Н. Чиждова, «кадровые технологии - это соответствующим, наиболее эффективным образом разработанные и предложенные к реализации профессиональные приёмы работы с персоналом, решающие целевые задачи кадровой политики».

Ю. Астаховым под понятием «кадровая технология» определяется рационально организованная система планомерно выстраиваемых процедур, которые ориентированы на решение кадровых проблем государственных органов и органов местного самоуправления, применение которых делает возможным не только достижение разового результата, но и его постоянное воспроизводство.

С помощью кадровых технологий определяется и уровень соответствия деловых, профессиональных и личностных качеств гражданских служащих потребностям организации и занимаемой должности, и эффективность их труда. Кадровые технологии обеспечивают востребованность возможностей персонала, ротацию кадров, профессиональное обучение и т. д. [1].

Следует отметить, что кадровая политика на государственной гражданской службе основывается на трех базовых группах кадровых технологий, характеристика которых нами представлена на рис. 1.

Все представленные группы кадровых технологий тесно взаимосвязаны между собой, хотя имеют свои отличия и особенности. На государственной гражданской службе они используются обычно в комплексе, дополняя друг друга, и не реализуются одна без другой.



Рис. 1. Базовые группы кадровых технологий государственной гражданской службы

Вместе с тем в последнее время все чаще идут дискуссии о внедрении инновационных кадровых технологий на государственной гражданской службе. Единый методологический подход к анализу данной проблемы предполагает их классификацию — разделение на две основные группы — традиционные и инновационные (рис. 2).

Следует отметить, что главной целью управления персоналом государственной гражданской службы является формирование, развитие и реализация с наибольшей эффективностью кадрового потенциала государственного органа. Важной задачей является создание эффективной системы управления кадровыми процессами на принципах кадрового менеджмента. Необходимо адаптировать инновационные методы работы с персоналом, используемые в бизнес-секторе, с потребностями на государствен-

ной гражданской службе. Следует также обратить внимание на разработку и внедрение адаптационных программ для получения высоких эффективных результатов работы и предотвращения текучести кадров.

Таким образом, в целях повышения эффективности кадрового управления и профессионального роста гражданских служащих требуется использование таких кадровых технологий, как стратегическое планирование в управлении карьерой; разработка и внедрение индивидуального планирования профессиональной карьеры; проведение оценки уровня профессионального развития; использование методов профессионального развития (ротация, стажировки, наставничество, непрерывное профессиональное обучение), составление плана индивидуального развития гражданского служащего.



Рис. 2. Классификация основных кадровых технологий государственной гражданской службы

Специфика профессиональной деятельности гражданских служащих требует внесения изменений в содержание программ профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации. Управление кадрами на государственной гражданской службе должно отличаться системностью, обеспечивать компетентность, профессионализм и высокий уровень развития личности работников.

### Заключение

Подводя итог вышесказанному, можем сделать вывод о том, что одним из основных вопросов формирования кадрового потенциала на государственной гражданской службе является необходимость в использовании научно обоснованных кадровых технологий, способствующих повышению качества, эффективности и результативности деятельности гражданских служащих.

Перспективой дальнейших исследований является поиск путей совершенствования кадровых технологий и применение

управленческих кадровых инноваций на государственной гражданской службе.

### ЛИТЕРАТУРА

1. О системе государственной службы Российской Федерации : федер. закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ (ред. от 23.05.2016). — Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_42413/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_42413/).
2. Административное право зарубежных стран : учебник / Под ред. А. Н. Козырина, М. А. Шатиной. — М. : Спарк, 2014. — 544 с.
3. Бахрах Д. Н. Введение в Российское административное право : учебник / Д. Н. Бахрах. — Екатеринбург : УИЭУиП, 2010. — 119 с.
4. Коркунов Н. М. Российское государственное право. Т. 1 : общая часть / Н. М. Коркунов. — 2-е изд. — СПб., 2014. — С. 280.
5. Савлук А. Н. Перспективный молодежный кадровый резерв государственной службы: вопросы формирования / А. Н. Савлук // Власть. — 2013. — № 2. — С. 66—68.

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Воронежский филиал)

Герасименко Ю. П., магистрант  
E-mail: yurik.gerasimenko.1989@mail.ru  
Тел.: 8 (473) 242-77-21

Самсонов В. С., кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры математики и информационных технологий в управлении

E-mail: sus1311@mail.ru  
Тел.: 8 (473) 242-77-21

УДК 331.5

Е. В. Маслова

## КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПОТРЕБНОСТИ РЕГИОНА НА ОСНОВЕ РАЗВИТИЯ НЕСТАНДАРТНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ

*Аннотация: в современных условиях региональные экономики нередко сталкиваются с проблемой обеспеченности кадрами необходимого качества и уровня подготовки. При минимальных за последние годы показателях коэффициента напряженности на рынке труда и уровня безработицы, сохраняющиеся профессионально-квалификационные и территориальные диспропорции не позволяют обеспечить эффективную занятость населения региона. Основная цель статьи — показать, что одним из способов решения проблемы является расширение практики применения новых, нестандартных форм занятости. Представленные в статье расчеты перспективной кадровой потребности Воронежской области позволяют определить необходимые меры государственного регулирования в сфере труда и занятости населения, а также адекватные потребностям экономики объемы профессиональной подготовки кадров.*

*Ключевые слова: регулирование рынка труда, нестандартная занятость, кадровая потребность, эффективная занятость.*

UDC 331.5

E. V. Maslova

## STAFFING NEEDS OF THE REGION THROUGH THE DEVELOPMENT OF NON-STANDARD FORMS OF EMPLOYMENT

*Abstract: in modern conditions, regional economies are often faced with the problem of ensuring the necessary quality and level of training. With the minimum in recent years indicators of the labor market tension coefficient and the unemployment rate, the continuing professional-qualification and territorial disparities do not allow to ensure effective employment of the region's population. The main purpose of the article is to show that one of the ways to solve the problem is to expand the practice of new, non — standard forms of employment. The calculations of perspective personnel needs of the Voronezh region presented in the article allow to determine the necessary measures of state regulation in the sphere of labor and employment of the population, as well as the volumes of professional training adequate to the needs of the economy.*

*Keywords: labor market regulation, non-standard employment, personnel need, effective employment.*

### Введение

В условиях смены парадигмы занятости особое значение приобретает проблема обеспеченности кадрами, как в целом российской экономики, так и отдельных регионов. Необходимость определения

грамотных управленческих решений обусловлена также все более масштабным распространением нестандартных форм занятости. Этот процесс имеет ярко выраженный динамизм: доля нестандартно занятых лиц в Российской Федерации воз-