

ВОПРОСЫ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ В СУБЪЕКТАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Коды JEL: M1, M12, M53

Хадасевич Н. Р., кандидат экономических наук, доцент, Сургутский государственный университет, г. Сургут, Россия

E-mail: khadasevich_nr@surgu.ru; SPIN-код: 8378-2489

Зеленцова С. Ю., кандидат экономических наук, доцент, Сургутский государственный университет, г. Сургут, Россия

E-mail: zelencova_su@surgu.ru; SPIN-код: 1892-0167

Поступила в редакцию 14.06.2023. Принята к публикации 25.06.2023

Аннотация

Актуальность темы. *Вопросы развития трудового потенциала государственных гражданских и муниципальных служащих в субъектах Российской Федерации приобретают важное значение в условиях формирования и реализации единой кадровой политики.*

Цель. *Разработка предложений по созданию универсальной модели развития трудового потенциала гражданских и муниципальных служащих в субъектах Российской Федерации.*

Методология. *Методы логического и сравнительного анализа опыта развития трудового потенциала государственных гражданских и муниципальных служащих в субъектах Российской Федерации.*

Результаты и выводы. *На основе анализа проблем отсутствия единого механизма развития трудового потенциала государственных гражданских и муниципальных служащих в субъектах Российской Федерации внесены предложения, обеспечивающие единство требований к служащим как основы единой кадровой политики на государственной и муниципальной службе. Формирование единого механизма развития трудового потенциала государственных гражданских и муниципальных служащих в субъектах Российской Федерации осуществляется строго в соответствии с правовыми нормами российского законодательства, но требует повышенного внимания в контексте формирования единой универсальной модели трудового потенциала с учетом специфики требований к деятельности органов власти конкретного субъекта Российской Федерации*

Область применения. *Сфера управления развитием трудового потенциала государственных гражданских и муниципальных служащих в субъектах Российской Федерации.*

Ключевые слова: *управление трудовым потенциалом, модели компетенций, государственные гражданские и муниципальные служащие.*

UDC 351: 35.088.6

ISSUES OF DEVELOPMENT OF LABOR POTENTIAL OF STATE AND MUNICIPAL EMPLOYEES IN CONSTITUENT ENTITIES OF THE RUSSIAN FEDERATION

JEL Codes: M1, M12, M53

Khadasevich N. R., PhD in Economics, Associate Professor, Surgut State University, Surgut, Russia
E-mail: khadasevich_nr@surgu.ru; SPIN: 8378-2489

Zelentsova S. Yu., PhD in Economics, Associate Professor, Surgut State University, Surgut, Russia
E-mail: zelencova_su@surgu.ru; SPIN: 1892-0167

Annotation

The relevance of the topic. *The issues of developing the labor potential of state civil and municipal employees in the constituent entities of the Russian Federation are becoming important in the context of the formation and implementation of a unified personnel policy.*

Goal. *Development of proposals for the creation of a universal model for the development of the labor potential of civil and municipal employees in the subjects of the Russian Federation.*

Methodology. *Methods of logical and comparative analysis of the experience of developing the labor potential of state civil and municipal employees in the subjects of the Russian Federation.*

Results and conclusions. *Based on the analysis of the problems of the lack of a single mechanism for the development of the labor potential of state civil and municipal employees in the subjects of the Russian Federation, proposals have been made to ensure the unity of requirements for employees as the basis of a unified personnel policy in the state and municipal service. The formation of a single mechanism for the development of the labor potential of state civil and municipal employees in the subjects of the Russian Federation is carried out strictly in accordance with the legal norms of Russian legislation, but requires increased attention in the context of the formation of a single universal model of labor potential, taking into account the specifics of the requirements for the activities of the authorities of a particular subject of the Russian Federation*

Scope of application. *The sphere of management of the development of labor potential. state civil and municipal employees in the subjects of the Russian Federation.*

Keywords: *labor potential management, competency models, state civil and municipal employees.*

DOI: 10.22394/1997-4469-2023-60-1-148-152

Введение

Важнейшим условием динамичного развития Российской Федерации является эффективно выстроенная система государственного и муниципального управления. В настоящее время приоритетными направлениями совершенствования системы государственного и муниципального управления являются развитие кадрового потенциала государственной гражданской и муниципальной службы, повышение качества и доступности государственных и муниципальных услуг, внедрение новых принципов кадровой политики в сфере государственной гражданской и муниципальной службы.

В целях обеспечения открытости государственной гражданской службы и муниципальной службы и доступности обществу контролю на официальном портале Ханты-Мансийского автономного округа — Югры размещается актуальная информация о поступлении на государственную гражданскую службу и ее прохождении, работе по профилактике коррупционных и иных правонарушений на государственной гражданской службе и муниципальной службе. Функционирует единая система организации дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих и муниципальных служащих и ведется регулярная работа по внедрению новых технологий обучения.

Динамичное и поступательное социально-экономическое развитие Ханты-Мансийского автономного округа — Югры, развитие институтов гражданского общества, активное использование информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и социальных сетей предъявляют новые требования к организации государственного и муниципального управления и к непосредственной деятельности государствен-

ных гражданских и муниципальных служащих. Современный государственный гражданский служащий, муниципальный служащий должны не только результативно выполнять свои должностные обязанности, но и обладать более широкими навыками в своей деятельности, ориентирясь на интересы населения.

Развитие трудового потенциала государственных гражданских и муниципальных служащих в субъектах Российской Федерации

В сфере управления развитием трудового потенциала служащих, находящихся на государственной гражданской и муниципальной службе, за последние годы обозначилась проблема отсутствия единого механизма оценки профессиональной служебной деятельности, влекущая к снижению эффективности деятельности государственных гражданских и муниципальных служащих, и формированию негативного имиджа государственной гражданской и муниципальной службы¹. Возрастающая необходимость усиления трудового потенциала на государственной гражданской и муниципальной службе для обеспечения дальнейших исполнений полномочий государственных органов власти и органов местного самоуправления, требует обновления механизма управления кадровой политикой в субъектах Российской Федерации. Главным инструментом, позволяющим преобразовать кадровую систему государственной гражданской службы и муниципальной службы, усовершенствовать основы

¹ Зеленцова С. Ю., Хадасевич Н. Р. Обеспечение системности в подготовке и профессиональном развитии государственных гражданских служащих в субъектах РФ // Регион: системы, экономика, управление. 2022. № 1 (56). С. 54—58.

управления, и внедрить новые кадровые, информационные и образовательные технологии является государственная программа¹.

Государственная программа, обеспечивающая развитие государственной гражданской службы и муниципальной службы, представляет собой документ, декларирующий необходимость открытости, конкурентоспособности, престижности службы, ориентацию на высокоэффективную и результативную деятельность. Важным и необходимым условием является внедрение таких кадровых технологий, которые обеспечат подготовку и сопровождение принятия решений квалифицированным кадрам, деятельность которых повысит уровень доверия населения к органам государственной и муниципальной власти.

Согласно государственной программе, кроме повышения уровня доверия населения к органам государственной и муниципальной власти, еще одним важным индикаторами оценки результатов деятельности должно стать значительное повышение эффективности управления, что возможно путем развития личностных и профессиональных компетенций государственных гражданских и муниципальных служащих и лиц, включенных в управленческий кадровый резерв.

Формирование необходимых компетенций под задачи государственного и муниципального управления возможно путем создания в субъекте специализированного Центра управления изменениями, оценки и формирования компетенций для государственных и муниципальных служащих. Данный Центр управления изменениями, оценки и формирования компетенций для государственных и муниципальных служащих должен стать одним из элементов электронной площадки по формированию кадрового резерва и развития человеческого капитала Ханты-Мансийского автономного округа — Югры.

На базе Центра необходимо создать кадровый механизм, актуализирующий методику всесторонней оценки профессиональной служебной деятельности служащего, и позволяющий внедрить «универсальные модели компетенций» (комплекс диагностических инструментов и методических рекомендаций по формированию необходимых навыков, включающих ценности, набор личностных и професси-

ональных компетенций), которые в первую очередь обеспечат прозрачность оценки управленческого опыта государственных гражданских и муниципальных служащих².

В числе навыков, которые можно будет оценить, должны быть: служение обществу, ориентация на эффективный результат, осознанный эмоциональный интеллект, способность к анализу и оценки информации, развитие организационной культуры, принятию управленческих решений, поддержание имиджа власти и другие. На основе результатов оценки, должен быть сформирован профиль государственных и муниципальных служащих, который будет отображаться в специальной базе для руководителей ведомств и подразделений³. После, с учетом полученных результатов, каждому государственному и муниципальному служащему необходимо подобрать дополнительные профессиональные образовательные программы и стажировки, обеспечивающие восполнение недостающих навыков. Создание актуальных, объективных и системных «универсальных моделей компетенций», поможет руководителям, отвечающим за формирование кадрового резерва и работающим с существующими кадрами государственных и муниципальных служащих, сформировать индивидуальную траекторию развития компетенций каждому служащему, отвечающую требованиям выполняемого вида деятельности.

«Универсальные модели компетенций» государственных и муниципальных служащих задают общую кадровую политику для всех органов власти, но при этом оставляют возможность введения собственных уникальных требований к кандидатам, что помогает создать эффективную систему работы с человеческим капиталом на государственной и муниципальной службе. Для этого необходимо⁴:

— изменить формальный подход кадровых службы к внедрению моделей компетенций,

² Методика всесторонней оценки профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего [Электронный ресурс]. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71358518/>

³ Zelentsova S. Yu., Khadasevich N. R. Problems of human capital development in the system of state and municipal management in the subjects of // Российская Федерация сегодня. 2020. № 2 (49). С. 111.

⁴ Байтеряков С. В., Барышникова А. В., Копыток В. К., Филиппова А., Шубина Д. О. Кадровая политика на госслужбе: текущие проблемы и необходимые изменения [Электронный ресурс] / под ред. М. С. Шклярук. М. : Счетная палата Российской Федерации, Центр перспективных управленческих решений, 2021. 118 с. URL: https://ach.gov.ru/upload/pdf/записка_кадры_30.04.2021.pdf

¹ Публичная декларация государственной программы Ханты-Мансийского автономного округа — Югры «Развитие государственной гражданской службы» на 2023—2025 годы [Электронный ресурс]. URL: <https://depgs.admhmao.ru/gosudarstvennaya-programma/publichnaya-deklaratsiya/8019934/publichnaya-deklaratsiya-gosudarstvennoy-programmy-khanty-ma/>

за счет понимания возможностей и практической значимости моделей компетенций в качестве инструмента индивидуального профессионального развития служащих, оценки их достижений в развитии конкретных компетенций и навыков при принятии решений, касающихся карьерного роста;

— внедрить модели компетенций во все элементы кадровой политики на всех этапах работы с кадрами: привлечения, оценки, продвижения и обучения;

— согласовать различные подходы к оценке базовых компетенций, возникших из-за отсутствия единых требований к кандидатам, что затрудняет не только вертикальные, но и горизонтальные движения в траектории карьерного роста служащих.

Разработанные «Универсальные модели компетенций» на основе базовых требований, созданные централизованным органом кадровой политики субъекта вне зависимости от функциональной принадлежности и органа власти работодателя должны:

— стать основой для моделей компетенций по профилям деятельности, что обеспечит единство требований ко всем государственным и муниципальным служащим и будет основой в единой кадровой политике на государственной и муниципальной службе;

— включить в модели компетенций для разных должностей на государственной и муниципальной службе специфические требования и характеристики, отражающие функциональные особенности, поскольку эти требования могут различаться в зависимости от типа задач, выполняемых служащими.

Широкое направление деятельности и соответствующий многовекторный тип задач служащих, обуславливая необходимость особых требований, предъявляемых к кандидатам и действующим служащим. Эти дополнительные характеристики в «универсальных моделях компетенций» являются логичными продолжением деятельности служащих и могут быть представлены как:

— мониторинг и контроль, компетенции необходимые для руководителей вышестоящих органов власти;

— аналитика, компетенции для служащих, результатом работы которых является сбор и анализ информации;

— работа с материальными и человеческими ресурсами, компетенции для служащих, занимающихся их обеспечением;

— взаимодействие с институтами гражданского общества;

— регулирование механизма государственно-частного партнерства и обеспечение условий для бизнеса.

Выводы

Механизм развития трудового потенциала, должен включать в себя не только разработку «универсальных моделей компетенций», и инструменты по их идентификации, должна быть определена шкала овладения ими и возможные способы их получения, такие как образовательные программы, программы дополнительного профессионального образования и стажировки. Работа с компетенциями должна стать системной, чтобы совершенствовать инструменты в том числе, такие как способность к обучению, адаптации и приобретению знаний и навыков, а также сохранению и применению их в работе. «Универсальные модели компетенций», охватывающие личностные качества и профессиональные компетенции государственных и муниципальных служащих, позволят внедрить единую кадровую политику и организационную культуру на службе.

Для эффективного внедрения «универсальных моделей компетенций», в работу специализированного Центра управления изменениями, оценки и формирования компетенций для государственных и муниципальных служащих, трансформация кадровой политики должна сопровождаться вовлечением компетентных HR-специалистов, способных применять современные технологии работы с кадрами, в том числе, готовых разрабатывать и применять модели компетенций. Кроме того, важная роль в этом процессе отводится руководителям кадровых служб, нацеленных на обучение сотрудников службы новым принципам работы с кадрами.

Информация о конфликте интересов

Мы, авторы данной статьи, со всей ответственностью заявляем о частичном и полном отсутствии фактического или потенциального конфликта интересов с какой бы то ни было третьей стороной, который может возникнуть вследствие публикации данной статьи.

ЛИТЕРАТУРА

1. Публичная декларация государственной программы Ханты-Мансийского автономного округа — Югры «Развитие государственной гражданской службы» на 2023—2025 годы [Электронный ресурс]. — URL: <https://depgs.admhmao.ru/gosudarstvennaya-programma/publichnaya-deklaratsiya/8019934/publichnaya-deklaratsiya-gosudarstvennoy-programmy-khanty-ma/>

2. Методика всесторонней оценки профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего [Электронный ресурс]. — URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71358518/>

3. Байтеряков С. В. Кадровая политика на госслужбе: текущие проблемы и необходимые изменения [Электронный ресурс] / С. В. Байтеряков, А. В. Барышникова, В. К. Копыток, Филиппова А., Д. О. Шубина ; под ред. М. С. Шклярук. — Москва : Счетная палата Российской Федерации, Центр перспективных управленческих решений, 2021 — 118 с. — URL: https://ach.gov.ru/upload/pdf/записка_кадры_30.04.2021.pdf

4. Problems of human capital development in the system of state and municipal management in the subjects of / S. Yu. Zelentsova, N. R. Khadasevich // Российская Федерация сегодня. — 2020. — № 2 (49). — С. 111.

5. Зеленцова С. Ю. Обеспечение системности в подготовке и профессиональном развитии государственных гражданских служащих в субъектах РФ / С. Ю. Зеленцова, Н. Р. Хадасевич // Регион: системы, экономика, управление. — 2022. — № 1 (56). — С. 54—58.

LITERATURE

1. Public declaration of the state program of the Khanty-Mansiysk Autonomous Okrug — Yugra «Development of the state civil service» for 2023—2025 [Electronic resource]. — URL:

<https://depgs.admhmao.ru/gosudarstvennaya-programma/publichnaya-deklaratsiya/8019934/publichnaya-deklaratsiya-gosudarstvennoy-programmy-khanty-ma/>

2. Methodology of comprehensive assessment of professional performance of a state civil servant [Electronic resource]. — URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71358518/>

3. *Bayteryakov S. V.* Personnel policy in the civil service: current problems and necessary changes [Electronic resource] / S. V. Bayteryakov, A. V. Baryshnikova, V. K. Kopyt, A. Filippova, D. O. Shubina / edited by M. S. Shklyaruk. — Moscow : Accounts Chamber of the Russian Federation, Center for Advanced Management Solutions, 2021. — 118 p. — URL: https://ach.gov.ru/upload/pdf/записка_кадры_30.04.2021.pdf

4. Problems of human capital development in the system of state and municipal management in the subjects of / S. Yu. Zelentsova, N. R. Khadasevich // Russian Federation today. 2020. No. 2 (49). P. 111.

5. *Zelentsova S. Yu.* Ensuring consistency in the training and professional development of state civil servants in the subjects of the Russian Federation / S. Yu. Zelentsova, N. R. Hadasevich // Region: systems, economics, management. — 2022. — № 1 (56). — Pp. 54—58.