6. Кугель Р. Управление неструктурированной информацией. Intelligent enterprise, Корпоративные системы, 2016, № 2.
7. Марвик А. Д. технология управления знаниями. IBM Systems Journal, 2015, №4
8. Мильнер Б.З. Управление знаниями в современной экономике. М. Институт экономики РАН, 2016.
9. Попов Е.В., Власов М.В. Миниэкономические институты производства новых знаний. Екатеринбург: ЦЭ УрО РАН, 2017. 165 с.
10. Семенов, А. В. Инновационные аспекты управления корпоративными знаниями : монография / А. В. Семенов, Б. В. Салихов, И. С. Салихова ; под редакцией А. В. Семенова. — Москва : Дашков и К, 2018. — 148 с. — ISBN 978-5-394-02249-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/14607.html> - ЭБС «IPRbooks»
11. Стопкоронавирус.рф — Официальный интернет-ресурс для информирования населения по вопросам коронавируса (COVID-19).2020. Режим доступа: <https://xn--80aesfpebagmfb1c0a.xn--p1ai/>
12. Тоффлер Э. Шок будущего / пер. с англ. М.: АСТ, 2002. 557 с. URL: <http://filosof.historic.ru/books/item/f00/s00/z0000262/index.shtml>
13. Черняк Л. Управление знаниями и информационные технологии. Открытые системы, 2015, № 10.

Никаева Р.М., Магомедова З.М.

Особенности управления персоналом в системе государственной службы

ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет»

(Россия, Грозный)

doi: 10.18411/lj-12-2020-209

idsp: ljjournal-12-2020-209

Аннотация

С появлением и развитием в Российской Федерации различных социально-правовых институтов государственной и муниципальной службы, начала набирать положительную тенденцию развития теория и практика управления персоналом в системе государственного и муниципального управления. Авторами в своей работе исследована тематика управления персоналом в системе государственного управления. В работе раскрыты теоретические понятия «управления персоналом» и «кадровой работы» и выделены основные направления деятельности системы управления персоналом. Проведен анализ основных процессов работы с персоналом и механизма управления персоналом. Авторы в данной статье определили проблемы системы управления персоналом и определили пути выхода из сложившейся ситуации.

Ключевые слова: управление персоналом, государственная служба, профессиональное развитие, карьерный рост.

Abstract

With the emergence and development of various social and legal institutions of the state and municipal service in the Russian Federation, the theory and practice of personnel management in the system of state and municipal administration began to gain a positive trend. The authors in their work investigated the subject of personnel management in the public administration system. The work reveals the theoretical concepts of "personnel management" and "personnel work" and highlights the main directions of the personnel management system. The analysis of the main processes of work with personnel and the mechanism of personnel management is carried out. The authors in this article have identified the problems of the personnel management system and identified ways out of this situation.

Key words: personnel management, civil service, professional development, career growth.

Как известно, управление организацией или предприятием, государственным или муниципальным органом, всегда начинается с управления персоналом. Ведь именно персонал составляет основу любой деятельности организации.

Изучая управление персоналом на государственной службе, можно выявить, что объектом управления, непосредственно, выступает человек, а именно специалист, обладающий профессиональными и квалификационными навыками и умениями, которые составляют стратегический актив государственного управления. Это означает, чем эффективнее управление персоналом, тем эффективнее государственное управление.

Управление персоналом – это, непосредственно, совокупность принципов и методов воздействия на персонал, обеспечивающий максимальное использование его способностей, а также деятельность руководящего состава по разработке концепции и стратегии кадровой политики. В системе государственной службы управление персоналом также может быть представлена как взаимосвязанная совокупность направлений деятельности, которые представлены на рисунке 1.

Рисунок 1. Основные направления деятельности системы управления персоналом [3]

Содержание каждого из направлений, рассмотренных на рисунке 1. отражает кадровую работу в рамках кадровой политики.

Кадровая политика – система работы с персоналом, которая объединяет разнообразные формы деятельности, главной целью которой является создание сплоченного, производственного и хорошо организованного коллектива для реализации возможностей организации, который будет эффективно противодействовать внутренним и внешним изменениям.

Кадровая работа – это, непосредственно, деятельность кадровых служб, направленных на формирование и совершенствование кадрового состава тех или иных структур [1].

В свою очередь, первое направление системы управления персоналом включает важный элемент кадровой работы – планирование персонала, в состав которого входит отбор, подбор и контроль персонала, главная задача которого заключается в реализации потребности в высококвалифицированных служащих на соответствующих должностях государственной службы.

Формирование (планирование) персонала – в свою очередь, процесс, определяющий количественную и качественную потребность организации в персонале

в будущем, т.е. данная потребность определяется в подборе, обучении, сокращении сотрудников [4].

Планирование персонала часто позволяет отвечать на такие вопросы, как [5]:

1. какое количество персонала и какой квалификации необходимо будет в будущем;
2. как возможно привлечь персонал, а также как проводить необходимые мероприятия при сокращении персонала;
3. какие затраты будут необходимы, для реализации кадровых мероприятий.

Неэффективное кадровое планирование может привести к глобальным проблемам, связанных с отсутствием необходимых компетентных качеств у человека, точнее специалиста. Только с помощью эффективного кадрового планирования можно уменьшить чрезмерную текучесть кадров и заполнить вакантные должности.

Центральное и важное место в системе управления персоналом занимает потребность или необходимость в персонале, сущность которого заключается, прежде всего, в создании стабильного персонала, способного отвечать на любые изменения. Для этого обычно необходимо учитывать ряд факторов, таких как обеспечение для сотрудников благоприятного климата, отсутствие чрезмерного напряжения и создание условий мотивации, которые позволят государственному служащему обеспечить успешное продвижение по службе.

Необходимость в персонале (обеспечение потребности в персонале) – это своего рода планирование деловой карьеры, служебно-профессионального продвижения и создание кадрового резерва.

Наряду с кадровым планированием и потребностью в персонале, в органах государственной власти и муниципального управления, важное внимание уделяется вопросам подготовки и переподготовки, а также повышению квалификации государственных и муниципальных служащих.

Главная задача развития персонала, в первую очередь, состоит в повышении кадрового потенциала общества, сущность которой заключается в обеспечении кадров высокой квалификацией, профессионализмом и опытом, от которых зависит успех деятельности того или иного органа.

Подготовка и переподготовка, повышение квалификации служащих (развитие персонала) – это потребность в обучении в организации, вне ее, или же самоподготовка сотрудников.

Развитие персонала позволяет, в первую очередь, использовать собственные ресурсы, без дополнительного поиска на внешнем рынке труда. Управление развитием персонала способствует адаптации сотрудников к быстроменяющимся внешним условиям, а также стимулирует деятельность сотрудников.

Государственные служащие должны обладать различными знаниями и навыками, а также призваны быть профессиональными управленцами, которые обладают необходимыми знаниями в различных областях деятельности, умением применять свои навыки в практических целях, а также принимать эффективные решения.

В настоящее время, существуют различные направления работы, которые способствуют повышению квалификации сотрудников, основными из которых являются образовательная деятельность и самообразование.

Таким образом, исходя из вышесказанного, можно прийти к выводу, что управление персоналом не следует сводить исключительно к одному набору действий, это широкий круг направлений деятельности, каждое из которых отличается своими функциями и факторами.

Система управления персоналом в рамках государственной службы заключается в разработке методов, процедур и технологий работы с кадрами в определенной

структуре. Она реализуется посредством определенного механизма управления персоналом, который состоит из двух компонентов, каждый из которых включает различные элементы.

Механизм управления персоналом – это сложный процесс, составляющие которого могут меняться в условиях внешней и внутренней среды; условия, при которых сотрудники принимают решения.

Механизм управления персоналом – это способы или инструменты реализации и осуществления управления персоналом [3].

Рисунок 2. Механизм управления персоналом [4]

Исходя из рисунка 3. можно увидеть, что механизм управления персоналом включает в себя состав, структуру, квалификацию персонала, которые могут быть рассмотрены с позиции численности персонала, по половому и возрастному признаку, уровню образования и стажу работы.

Таким образом, на основе вышеперечисленного и изученного, можно сказать, что механизм управления персоналом является важнейшим направлением системы, который включает важнейшие компоненты, такие как принципы, функции и методы управления персоналом, а также структуру, состав и квалификацию.

Слаборазвитая система мотивации требует совершенствования мотивации и стимулирования труда, проведения различных культурных мероприятий, конкурсов и соперничества друг с другом, улучшая психологический климат в коллективе, повышая стимул к эффективной работе.

Что касается такой проблемы как низкий уровень обучения, подготовки и переподготовки кадров, то необходимо введение более эффективных методов обучения, таких как тренинги и обучающие семинары, в ходе которых сотрудники вовлекаются в учебу, что привлекает молодых специалистов, повышает удовлетворенность работой, таким образом, способствует предотвращению «устаревания сотрудников».

В Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» ранее говорилось о том, что государственные гражданские служащие обязаны проходить обучение не реже, чем 1 раз в 3 года, данное условие вызывало ряд проблем:

- руководители неохотно отпускали на обучение своих подчиненных, аргументируя высокой степенью загруженности на рабочем месте. Зачастую на обучение отправлялись наименее перспективных

работники, в связи с тем, что их отсутствие не скажется на рабочем процессе;

- при выборе программы обучения, руководители, как правило, выбирают программу, включающую в себя меньше академических часов, что всегда экономически не выгодно для обучающих организаций;
- государственные служащие формально относятся к процессу обучения, большая часть служащих посещает обучения только с целью получения очередного сертификата о прохождении обучения, т.е. «для галочки», при этом заинтересованность в получении новых знаний и умений для исполнения своих служебных обязанностей отсутствует.

В связи с вышеуказанными проблемами направления сотрудников на обучение 1 раз в 3 года, не всегда выполнялось. Однако в рамках модернизации государственного управления в Федеральный Закон №79-ФЗ внесены существенные изменения, касающиеся системы профессионального развития, а именно включены новые мероприятия для повышения профессионального развития государственных гражданских служащих, вышеуказанные мероприятия позволяют обеспечить непрерывность получения или обновления профессиональных знаний и умений. Главным акцентом модернизации государственного управления в рамках профессионального развития является непрерывность профессионального развития государственных гражданских служащих.

Одним из главных задач руководителя считается создать систему управления карьерным ростом в организации, так как карьера для сотрудника является одним из главных показателей, который влияет на эффективность, развитие и стабильность компании. Карьерный рост считается главным показателем, благодаря ему организации строит свое будущее.

Позиция работника в организации может быть не стабильной. Это связано с понятием деловой карьеры. Человек может поднять по карьерной иерархии до того места до которого позволит пирамида иерархии организации. Это является вертикальным процессом. Со временем для большинства сотрудников этот процесс останавливается. Остановка данного процесса является проблемой и для сотрудника и организации. Имеется и горизонтальная смена карьеры. Здесь уже работник меняет место работы на аналогичную должность в другой компании. (№13. Рачок Н. Г. 2014, с. 35-38)

Надо отметить что важными факторами в карьерном росте является личные качества, знания и мотивация сотрудника. Но и существуют и внешние факторы которые влияют на карьерный рост:

- максимальный карьерный рост в компании;
- количество постов, который сотрудник должен пройти от текущего положения по последнему;
- уровень позиции;
- потенциальная мобильность.

В качестве предложений по устранению проблем в управленческой системе персоналом в системе государственного управления можно выделить:

4. Придерживаться кадровой стратегии, которая ориентирована на привлечение сотрудников средней и высокой квалификации.
5. Руководству организации следует прогнозировать потребность в персонале параллельно с планированием общих тенденций развития, заранее искать подходящего кандидата, который соответствует всем требованиям. Запас времени позволит более тщательно изучить каждого претендента и выбрать самую подходящую для получения максимальной пользы.

6. Дать превосходство профессиональным качествам претендента, а не возрастным показателям.
7. Необходимо формировать резерв кадров для того чтобы в случае отсутствия какого-либо сотрудника имелась замена на него т.к. в противоположном положении это может нанести серьезный ущерб.
8. Применение материального стимулирования труда, которое обеспечит высокую производительность сотрудников.
9. Нужно осуществлять аттестацию персонала – полная оценка сильных и слабых сторон персонала, соответствие персонала требованиям поста. Все эти мероприятия помогают администрации сделать максимально верный вывод о возможности награждения или наказания работника.

Эти основные аспекты помогут руководителям в достижении сотрудниками удовлетворенности работой, что скажется на результативности труда.

В настоящее время процесс трансформации государственного управления не завершен, основными направлениями государственного управления является создание сквозной цифровой инфраструктуры и платформ отражают дальнейшие этапы развития государственных информационных систем, ранее включенных в состав мероприятий подпрограммы «Электронное правительство» государственной программы «Информационное общество на 2011 - 2020 годы», на основе внедрения платформенных решений, открытость и вовлечение граждан в решение государственных вопросов, автоматизация процессов оказания государственных услуг по средствам развития государственных сервисов, повышение удовлетворенности граждан к предоставлению государственных услуг.

1. Архипова, Н.И. Управление персоналом. Введение в профессию [Электронный ресурс]: учеб. пособие / С.В. Назайкинский, О.Л. Седова, Рос. гос. гуманитар. ун-т, Н.И. Архипова .— 2-е изд. (эл.) .— М. : РГГУ, 2019 .— 132 с.
2. Данилина, Е.И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом [Электронный ресурс]: учебник / Д.В. Горелов, Я.И. Маликова, Е.И. Данилина.— М. : ИТК "Дашков и К", 2019 .— 208 с.
3. Кибанов А.Я. Управление персоналом. - М.: КнигоРус, 2016.
4. Мамон Н. В. Управление персоналом в исполнительных органах власти: учебное пособие – Кострома КГУ 2017 – 27 с.
5. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учеб. пособие / Г.И. Михайлина, Л.В. Матраева, Д.Л. Михайлин, А.В. Беляк, ред.: Г.И. Михайлина .— 3-е изд. — М. : ИТК «Дашков и К», 2018 .— 280 с.

Парши А.Б., Турлий.С.И.

Проблематика принятия управленческих решений в условиях цифровизации экономики России

*Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина
(Россия, Краснодар)*

doi: 10.18411/lj-12-2020-210

idsp: ljjournal-12-2020-210

Аннотация

Цифровизация – это внедрение современных цифровых технологий в различные сферы жизни и производства.

В конце 90-х годов XX века в мире начали говорить о технологиях IoT и цифровой экономике, тогда как в России в это время только начали появляться первые мобильные телефоны. С тех пор прошло более 20 лет, и интернет вещей стал для нас привычным явлением: практически у каждого есть дома умные устройства, которых во всем мире насчитывается уже более 26 миллиардов единиц, а у нас только за последний год было куплено почти 20 миллионов SIM-карт для IoT-оборудования.