

Инновационные кадровые технологии в органах государственного управления

Научный руководитель – Савченко Ирина Алексеевна

Вагнер Екатерина Евгениевна

Студент (бакалавр)

Московский государственный психолого-педагогический университет, Факультет государственного и муниципального управления, Москва, Россия

E-mail: katya.vagner.2014@mail.ru

В наше время роль кадровых инновационных технологий всё больше обретает свою значимость, ведь под влиянием внешних факторов кадровая политика вынуждена разрабатывать новые кадровые технологии управления персоналом для более качественного управления в сфере государственного сектора. Понятие кадровые технологии представляют собой совокупность определённых действий, приемов, операций по отношению к статусу или характеристикам персонала [2]. Благодаря кадровым технологиям можно оценить: соответствие гражданским служащим занимаемой им должности, эффективность рабочего процесса работников, уровень личных профессиональных качеств, а также отбор и подбор персонала.

«Инновация» - это преобразование потенциального научно-технического прогресса в реальный, который воплощается в новых продуктах и технологиях. [3, с.79], следовательно, инновационные технологии подразумевают под собой совокупность методов, направленных на поддержание введения и осуществления инновации.

Инновационные кадровые технологии должны соответствовать следующим принципам:

1. эффективность и экономичность в использовании
2. приспособленность к государственной и муниципальной службе
3. выработка конструктивных идей
4. увеличение терпения и поддержки госслужащих к новым инновационным технологиям

На сегодняшний день все большую популярность обретает технология HR-менеджмента, которая заключается в управлении человеческими ресурсами на более масштабном уровне, среди которых можно выделить региональный, международный и др. Среди основных преимуществ данной технологии можно выделить следующее: работа, выполняемая государственными служащими, выполняется в командах, что исключает разделение труда, высокая скорость принимаемых сотрудниками решений, проявление активности государственных служащих является основополагающим элементом в технологии HR-менеджмента.

Проблема сокращения кадров является одной из главных проблем, с которым столкнулось общество в ближайшие годы, поэтому самым рациональным способом стало введение такой технологии, как аутплейсмент. Данный вид технологий предполагает трудоустройство работников, лишившихся работы. Этой процедурой занимается работодатель, который проводит мониторинг всех площадок для дальнейшего трудоустройства служащих. Данная процедура проводится в случае вынужденного сокращения штата сотрудников организации либо ликвидацией предприятия. Правительство РФ уже издало приказ от 16 ноября 2020г. «Об оптимизации структуры и численности федеральных государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы...» [4], в котором говорится о том, что численность государственных служащих сократится до 10%, в связи с этим данный вид технологии поможет увольняемому быстро устроиться на новую работу.

Набирает популярность такая инновационная технология, как полиграф. Она основана на проверке знаний, умений гражданина по вопросам его профессиональной деятельности, где он должен дать правдивый ответ. В процессе данной процедуры измеряют его дыхание, пульс, чтобы узнать точную информацию о достоверности ответов испытуемого. В 2017 году проходило исследование государственных служащих на детекторе лжи. Итогом данной проверки являлось, что из 1,7 тыс. госслужащих 10% оказались в «красной зоне». Это говорит о том, что данный вид технологии помогает распознать долю сотрудников, пренебрегающих коррупцией [5].

Информационные технологии являются важным компонентом в государственном секторе, так как благодаря им можно решать множество вопросов, касающихся управления в организации: учет кадрового состава, составление штатного расписания и др. Примером может послужить разработка сайта «Федеральный портал управленческих кадров», где размещена информация о вакантных местах на службе, профессиональном их развитии. Компетентности подход - новейшая разновидность кадровых технологий которая предполагает переход от узкого круга квалификации к компетентности, которая рассчитана на решение более широкого круга задач и владение большим кругозором в профессиональной сфере [1].

Таким образом, внедрение в систему управления инновационных технологий крайне важно, благодаря им повысится уровень кадровой работы на государственной службе, а также это способствует решению многих социально-экономических проблем за счёт повышения качества применяемых на службе управленческих решений.

Источники и литература

- 1) Асланов М. А. Традиционные и инновационные кадровые технологии в органах государственного управления // Проблемы современной экономики. 2014. № 2 (50).
- 2) Старостин А.М., Швец Л.Г. Инновационные технологии в управлении человеческими ресурсами: проблемы трансфера в систему государственной и муниципальной службы // Социум и власть. 2012. № 6. С. 79.
- 3) Тартыгашева Г.В. Механизмы регулирования кадровых процессов и отклонений в органах государственной власти // Государственная служба России: проблемы становления и развития. М., 2001. С. 217)
- 4) Гарант: <http://ivo.garant.ru//document/74906326/paragraph/2:0>
- 5) Официальный сайт Мэра Москвы: <https://www.mos.ru/tender/documents/view/140839220/>