

Секция «Слабый и сильный искусственный интеллект в управленческих практиках»

**Механизм кадрового обеспечения деятельности органов государственной
власти субъектов Российской Федерации**

Ляпина Арина Вадимовна

Выпускник (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Высшая школа
государственного администрирования (факультет), Москва, Россия

E-mail: arinklyapina2008@yandex.ru

В современном мире, с его быстро меняющимися социально-экономическими условиями, развитие информационных и коммуникационных технологий ставит перед органами государственной власти, и, прежде всего, перед институтом государственной гражданской службы новые амбициозные задачи, значительно отличающиеся по своему масштабу и сложности от предыдущих. Это выражается и в новых подходах к кадровой политике органов государственной власти, внедрения современных кадровых технологий, и в разработке более совершенных методик оценки качества профессиональной деятельности[1].

Управление государственной службы и кадров Правительства Москвы разработало современные кадровые сервисы для облегчения работы сотрудников и улучшение их уровня квалификационных требований на занимающих должностях. Одним из основных принципов при разработке новых кадровых сервисов была диджитализация всех внутренних процессов [2]. Важно обеспечить доступность сервисов руководителям органов власти и сотрудникам в любое время, с любого устройства, в любом месте в режиме онлайн. Была произведена большая работа и на данный момент этим запросам отвечает масштабный комплексный проект «Кадровые сервисы Правительства Москвы», который включает классический цикл управления персоналом: привлечение, адаптация, оценка, развитие кадрового потенциала и удержание. Что касается повышения квалификации государственных гражданских служащих был разработан “Персональный трек” — это модульная программа смешанного обучения, направленная на развитие конкретной компетенции. Трек назначается на ту компетенцию, которая по результатам оценки сотрудника в рамках профиля должности недостаточно развита. Стоит отметить тот факт, что в процессе планирования развития сотрудника активно участвует его руководитель. Участник трека может в любое удобное для него время в режиме онлайн подключиться к образовательной программе со своего компьютера, ноутбука либо смартфона, изучить какой-то материал и выполнить упражнение, а главное, немедленно применить знания на практике в рабочих условиях. Сочетание разных форматов и инструментов в одном образовательном продукте - это ключевая особенность треков. Данный вид сайта доступен по ссылке. Он представляет собой лендинг, на котором пользователь взаимодействует с треком. Он посещает тренинги по изучению материалов и проводит тесты в тренажёрном зале. Также он слушает подкасты и смотрит видеоролики. Не смотря на то что трек длится 1-3 месяца, удастся не потерять внимание и интерес участников. За это время слушатель затрачивает в среднем 20-30 минут в неделю, но главное, что в течение всей учебы он концентрируется на той компетенции, которая развивается у него в ежедневной практике. В следующий этап трека можно приступать только после успешного прохождения предыдущего. В отличие от традиционного формата обучения, участники идут в своем темпе. Организовать и поддерживать синхронизацию и поддержку такого рода непросто. Но у такого формата есть неоспоримое преимущество: на самых ранних этапах сходят с дистанции те, кто не

мотивирован и не готов учиться, вкладывать свой временной и интеллектуальный ресурс. Если человек не вовлекся, не выполнил задания, он не продолжает движение по траектории трека, при этом компания не тратит свои ресурсы на тех, кто на это не нацелен. В 2021 году обучение в треке прошли более 2500 сотрудников Правительства Москвы [3].

Управление государственной службы и кадров Правительства Москвы совместно с Университетом Правительства разработали несколько треков один из самых актуальных в наше время - это трек «Гравитация» — переход сотрудников на удаленный режим работы, в связи с COVID-19. В эпидемиологических обстоятельствах далеко не все сотрудники смогли находиться в том состоянии, чтобы заниматься русским языком и развитием компетенций. Гораздо больше их беспокоили вопросы, как адаптироваться в данных изменениях, как справиться со стрессом и научиться жить в ситуации неопределенности. Так был создан экспресс-трек «Гравитация» — образовательная программа о том, как сохранять устойчивость в условиях изменений. В отличие от других треков, он довольно легкий, рассчитан на две недели при расходах не более 20-30 минут в сутки. В программе рассматриваются основные стратегии поведения в момент перемен и даются инструменты для управления своими действиями в ситуации изменений. Это направление направлено на развитие двух компетенций - открытость новому и инициативность, при этом работа будет проходить в напряженном режиме. А задача помочь сотрудникам сохранить устойчивость, дать возможность стабилизировать себя, адаптировать к новым условиям, принять их и справиться со стрессами, то есть «заземлиться» — вот почему выбор в название трека был сделан на «Гравитация». К примеру в треке используются самые различные форматы взаимодействия: тренажеры, видео, кейс и другие. Очень важным элементом является регулярная коммуникация с участниками трека. Это и ежедневная рассылка по электронной почте, где рассказывается, какой материал будет изучаться, и Telegram-канал, где публикуются новости и проводятся дополнительные опросы. Но ключевой особенностью трека являются вебинары и практики для релаксации и снятия мышечного напряжения, которые позволяют обрести чувство спокойствия, гармонии и вернуться в ресурсное состояние. Трек «Гравитация» стартовал очень успешно, его участниками стали более тысячи человек. В 2021 году в исследовании приняли участие более 140 тысяч сотрудников из 69 организаций Правительства Москвы [3].

Проведенное исследование на примере Управления государственной службы и кадров Правительства Москвы показало, что разработка новых кадровых сервисов успешна вошла в жизнь государственных гражданских служащих и усовершенствует квалификационные требования сотрудников.

Источники и литература

- 1) Программа «Цифровая экономика Российской Федерации». Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 июля 2017 г. № 1632-р
- 2) SuperBetter [Текст] / Джейн Макгонигал; пер. с англ. Ю. Гиматовой; [науч. ред. К. Пахорукова и др.]. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018.
- 3) Официальный сайт Правительства Москвы: <http://mosopen.ru>