

Секция «1.4 Кадровое администрирование 5.0: интеллектуализация процессов управления персоналом в государственном и частном секторе экономики»

Повышение эффективности кадрового администрирования в международных организациях сферы безопасности

Научный руководитель – Мешков Евгений Петрович

Чу Цинцин

Студент (магистр)

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

E-mail: 17685400841@163.com

Современная международная система безопасности характеризуется ростом транснациональных угроз, усилением межгосударственного взаимодействия и повышением роли международных организаций в обеспечении стабильности. В этих условиях эффективность деятельности международных структур во многом зависит от качества управления человеческими ресурсами и эффективности кадрового администрирования [1].

Кадровое администрирование представляет собой систему организационных и управленческих процедур, направленных на регулирование трудовых отношений, ведение кадровой документации, организацию подбора и развития персонала. Для международных организаций сферы безопасности характерна многоуровневая структура управления и многонациональный состав сотрудников, что требует формирования единых стандартов кадровой политики и эффективных механизмов координации деятельности персонала [2].

Значительный опыт организации кадровой работы накоплен в системе ОБСЕ. В данной организации применяются процедуры международного конкурсного отбора сотрудников, используются механизмы оценки профессиональных компетенций и реализуются программы профессионального развития персонала. Это позволяет обеспечить прозрачность кадровых решений и формирование устойчивого кадрового потенциала организации [6].

Особый интерес представляет анализ кадровых механизмов Организации Договора о коллективной безопасности. ОДКБ является важным элементом региональной системы безопасности на постсоветском пространстве и выполняет функции координации военно-политического сотрудничества государств-участников. В связи с этим кадровое администрирование в рамках организации имеет выраженный межгосударственный характер и опирается на кадровые ресурсы национальных государственных институтов государств-членов [8].

Специфика кадровой политики ОДКБ связана с необходимостью согласования управленческих процедур между государствами, обладающими различными моделями государственной службы и административными традициями. В этих условиях важным направлением совершенствования кадрового администрирования становится разработка унифицированных регламентов кадровой деятельности, а также развитие совместных программ подготовки и повышения квалификации специалистов в сфере безопасности.

Дополнительным фактором повышения эффективности кадрового администрирования выступает цифровизация кадровых процессов. Использование современных HRM-систем позволяет автоматизировать учет кадровых данных, повысить прозрачность процедур подбора и продвижения сотрудников, а также улучшить аналитическую поддержку управленческих решений [5].

Проведённый анализ показывает, что кадровое администрирование является одним из ключевых факторов эффективности международных организаций сферы безопасности.

Установлено, что уровень институционального развития кадровых механизмов существенно различается в зависимости от организационной структуры и интеграционной модели конкретной организации.

Выявлено, что в таких структурах, как ОБСЕ, кадровая политика характеризуется высокой степенью формализации и институционализации процедур управления персоналом. В то же время в организациях региональной интеграции, включая ОДКБ, кадровые процессы во многом опираются на механизмы межгосударственной координации и взаимодействия национальных кадровых систем.

На основе проведённого анализа определены ключевые направления повышения эффективности кадрового администрирования в международных организациях безопасности: развитие унифицированных нормативных регламентов кадровой деятельности, внедрение цифровых систем управления персоналом, формирование международных программ профессиональной подготовки специалистов и усиление институциональной координации между государствами-участниками.

Реализация указанных мер позволит повысить прозрачность кадровых процедур, улучшить эффективность использования человеческих ресурсов и обеспечить устойчивое развитие международных организаций сферы безопасности в условиях современных глобальных вызовов.

Источники и литература

- 1) Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. — СПб.: Питер, 2018. — 848 с.
- 2) Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. — М.: ИНФРА-М, 2021. — 695 с.
- 3) Богатуров А.Д., Косолапов Н.А., Хрусталева М.А. Международные отношения и мировая политика. — М.: Аспект Пресс, 2020. — 588 с.
- 4) Никитин А.И. Международная безопасность: современные подходы и практика. — М.: Аспект Пресс, 2019. — 352 с.
- 5) Одегов Ю.Г., Никонова Т.В. Управление персоналом. — М.: КноРус, 2020. — 640 с.
- 6) Organization for Security and Co-operation in Europe. Human Resources Management in the OSCE. — Vienna: OSCE Secretariat.
- 7) Organization for Security and Co-operation in Europe. Staff Regulations and Staff Rules. — Vienna: OSCE Secretariat.
- 8) Организация Договора о коллективной безопасности. Устав и нормативные документы ОДКБ. — М.: Секретариат ОДКБ, 2022.