

Секция «Современные технологии управления человеческими ресурсами»

Применение лучших кадровых практик для повышения эффективности управления кадрами государственной гражданской службы Российской Федерации

Научный руководитель – Клищ Николай Николаевич

Брусов Александр Сергеевич

Аспирант

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Факультет социальных наук, Москва, Россия

E-mail: stu555@rambler.ru

Качественное государственное управление невозможно без эффективной кадровой политики, предусматривающей внедрение современных методов управления персоналом, в максимальной степени ориентированных на достижение целей и реализацию задач государственных органов.

Для успешного достижения стратегических целей развития Российской Федерации необходима разработка новых подходов к эффективности управления кадрами государственной гражданской службы Российской Федерации (далее - гражданская служба) на основе применения современных и эффективных кадровых технологий.

В целях обеспечения конституционного права граждан Российской Федерации на равный доступ к государственной службе, реализации положений статьи 60 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», определяющей принципы и приоритетные направления формирования кадрового состава гражданской службы, государственными органами на федеральном и региональном уровнях реализуются современные кадровые технологии при поступлении на гражданскую службу и ее прохождении. [1]

По результатам ежегодного конкурса лучших кадровых практик, проводимого на гражданской службе с 2013 года, в базу данных лучших практик применения кадровых технологий на государственной гражданской и муниципальной службе включены более 200 кадровых практик. [3]

Данные практики относятся к таким направлениям работы по управлению кадрами, как профессиональная ориентация и привлечение молодежи на гражданскую службу, формирование квалификационных требований, предъявляемых к государственным гражданским служащим, отбор и профессиональная адаптация кадров, работа с кадровыми резервами, оценка, мотивация и профессиональное развитие государственных гражданских служащих, формирование государственно-служебной культуры, информатизация и автоматизация кадровых процессов, а также применение антикоррупционных технологий.

Также отдельными субъектами Российской Федерации осуществляется деятельность, направленная на повышение эффективности системы управления кадрами гражданской службы, в том числе посредством формирования единой кадровой службы региональных органов исполнительной власти и централизации кадровых процессов, а также организации комплексной работы по управлению кадрами.

Логическим продолжением проведения конкурса и формирования базы данных лучших кадровых практик будет являться тиражирование на системной основе успешного опыта и зарекомендовавших себя кадровых технологий, апробированных государственными органами.

Имеющийся опыт реализации государственными органами лучших кадровых практик можно использовать в целях обеспечения формирования комплексной системы управле-

ния кадрами посредством реализации на гражданской службе полного кадрового цикла взаимосвязанных между собой процессов и технологий управления персоналом.

Вместе с тем следует отметить, что не всегда лучшие кадровые практики одних государственных органов будут являться таковыми для других государственных органов. Для определения наиболее подходящих кадровых практик, рекомендуемых к тиражированию в конкретном государственном органе, целесообразно учитывать специфику его деятельности и различия с государственным органом, в котором кадровая практика была ранее реализована, в том числе территориальные и иные особенности и характеристики (например, удаленность подведомственных структур), условия внешней и внутренней среды.

Кроме того, важное значение имеет влияние предполагаемых к внедрению кадровых практик на показатели кадрового состава гражданской службы. Учитывая текущие показатели кадрового состава государственного органа и благодаря применению тех или иных кадровых практик можно будет влиять на изменение данных показателей.

Однако оценка организационной эффективности и ее взаимосвязи с лучшими кадровыми практиками в организациях государственного сектора экономики является непростой задачей, и это еще более усугубляется тем, что измерение организационной эффективности в государственном секторе ранее не было разработано в литературе по теории организации. [2]

Для повышения качества и эффективности принятия управленческих решений целесообразно сформировать на гражданской службе систему кадровой аналитики с проведением ежегодного мониторинга состояния гражданской службы, предусматривающего оценку применения кадровых технологий для повышения эффективности реализации процессов управления кадрами, а также характеристики и динамики изменений кадрового потенциала государственных органов.

Основываясь на показателях кадрового состава и учитывая влияние кадровых практик на данные показатели государственным органам могут быть рекомендованы к использованию те или иные лучшие (наиболее подходящие) кадровые практики.

Организация комплексной работы по управлению кадрами с реализацией полного кадрового цикла, предусматривающего применение наиболее подходящих лучших кадровых практик, будет способствовать повышению эффективности управления кадрами гражданской службы и эффективному достижению целей и реализации полномочий государственных органов.

Источники и литература

- 1) Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»
- 2) Waheed A., Mansor N., Ismail N.A. Assessing performance of public sector organizations: A theoretical framework // *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 2 (8), 2010, 329-349.
- 3) База данных «Лучшие кадровые практики в системе государственного и муниципального управления», размещенная на официальном сайте Минтруда России: <http://rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/17/1>