

Научная статья
https://doi.org/10.24412/3034-3364-2024-3-7
УДК 32



АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ УПРАВЛЕНИЯ КАДРАМИ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Лю Юйбин¹, Бандурин А.П.²

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова¹,
Новочеркасский инженерно-мелиоративный институт имени А.К. Кортунова – филиал Донского государственного аграрного университета²

Аннотация. В данной статье рассматриваются актуальные вопросы управления кадрами в государственной системе РФ. Цель статьи изучить основные подходы к управлению персоналом и их эффективности в системе государственного управления. Для данной цели обозначены следующие задачи: описать существующую систему управления кадрами и проблемы в государственном секторе; обозначить методы и стратегии по улучшению стратегии управления персоналом в государственных организациях; определить приоритетные направления улучшения кадровой политики государства. Мы использовали методы сравнительного анализа, обобщения и интерпретации результатов. При анализе литературы мы пришли к следующим результатам: необходимость совершенствования кадровой политики управления персоналом в государственном секторе, а именно, эффективное использование методов управления человеческими ресурсами – подбор и обучение персонала, повышение уровня мотивации, оценка деятельности и повышения квалификации сотрудников (карьерный рост).

Ключевые слова: кадровая политика, управление персоналом, стратегии управления персоналом, материальная и нематериальная мотивация, кадровый состав.

CURRENT ISSUES OF PERSONNEL MANAGEMENT IN THE PUBLIC ADMINISTRATION SYSTEM

Liu Yubing¹, Alexander P. Bandurin²

Moscow State University named after M.V. Lomonosov¹,
Novocherkassk Engineering and Reclamation Institute named after A.K. Kortunov –branch
of the Don State Agrarian University²

Abstract. This article examines current issues of personnel management in the public system of the Russian Federation. The purpose of the article is to study the main approaches to personnel management and their effectiveness in the public administration system. For this purpose, the following tasks are outlined: to describe the existing personnel management system and problems in the public sector; to outline methods and strategies for improving the personnel management strategy in government organizations; to determine priority areas for improving the state personnel policy. We used the methods of comparative analysis, generalization and interpretation of results. When analyzing the literature, we came to the following results: the need to improve the personnel policy of personnel management in the public sector, namely, the effective use of human resource management methods - selection and training of personnel, increasing the level of motivation, assessing the performance and improving the skills of employees (career growth).

Key words: personnel policy, personnel management, personnel management strategies, material and non-material motivation, personnel composition.

Введение.

Управление персоналом в государственном секторе тесно взаимосвязано с сформированной государственной кадровой политикой, поэтому необходимо вначале определиться с понятием «кадровая политика».

На сегодняшний момент работа в государственном секторе выполняет важную роль в повышении эффективности государственного управления человеческими ресурсами в целом в РФ. С другой стороны, управление кадрами в государстве четко и строго регламентировано нормами и правилами, согласно

задачам страны. И поэтому необходимость изменения в кадровой политике для повышения эффективности государства одна из приоритетных задач [1], потому что от эффективности управления персоналом в государственном секторе зависит успешное выполнение поставленных задач сотрудниками, а также их профессионализм. Это говорит о том, что необходимо комплексно подходить к данным изменениям (сотрудничество и с коммерческими организациями) и применять современные кадровые инструменты и технологии [2].

В последнее время всё больше внимания уделяется изучению опыта использования современных и передовых кадровых методов, а также анализу ключевых изменений в кадровой политике в сфере государственной гражданской службы. Соответственно, «кадровая политика — это организованный комплекс специальных необходимых процедур и мероприятий, которые реализуются государственными органами в отношении персонала с целью формирования, развития и улучшения кадрового состава [3].

Следует отметить, что на эффективность управления персоналом в России влияют определенные факторы, такие как, внешнеполитическая ситуация, экономическая ситуация с ее цифровизацией, наличие квалифицированных сотрудников и возможности их обучения (переобучения), и текущее состояние кадров в государственном секторе [3].

Результаты.

При рассмотрении актуальных вопросов управления кадрами на государственной службе мы видим слабость разработанности кадрового планирования, мотивации сотрудников и необходимости привлечения и развития персонала [4].

В связи с этим, правительством РФ были сформированы основные стратегии по управлению кадрами:

1. Доступность информационно-коммуникационного пространства для персонала государственной службы – формирование корпоративной культуры с ценностями и видениями компании.
2. Объективность и прозрачность подбора персонала, а также процесса замещения вакантных должностей и включение в кадровый резерв.
3. Улучшение системы обучения и переквалификации кадров (возможность внутреннего и внешнего обучения, и карьерный рост).
4. Повышение мотивации и пересмотр системы вознаграждения (компенсаций).

Совершенствования методик и системы подбора персонала.

Разработка эффективной системы подбора квалифицированных кадров.

Усиление мер по борьбе с коррупцией на государственных местах [5].

Однако многие сотрудники, работающие в государственном секторе, имеют невысокий доход по сравнению с другими коммерческими организациями. Это стимулировало появление следующих проблем:

- низкоквалифицированных кадров;
- понижения престижности работы в государственном секторе.

Поэтому были внесены соответствующие меры по повышению эффективности управления кадрами:

- модернизация системы подбора персонала (упрощения оформления и поддержка государства);

- компетентностный подход к управлению персоналом - основан на определении компетенций государственных служащих. Это набор знаний, умений, навыков, опыта, личностных характеристик;

- организация обучения сотрудников: переобучение и получение высшего образования;

- стабильность работы: достойная система вознаграждений, государственных наград, премий, и др.). Возможность работы вплоть до пенсии, так называемый «пожизненный найм» (японская система отношения к персоналу) [6].

Обсуждение.

Однако, чтобы внедрить новые методы, необходимо преодолеть существующие проблемы, которые снижают эффективность управления кадрами в государственном секторе:

- Постоянную смену кадров.

- Несовершенную систему профессионального и карьерного роста госслужащих.

- Высокий уровень коррупции.

- Недостаточного количества молодых квалифицированных специалистов из-за низкой популярности работы в государственной сфере [7].

Необходимо отметить, что высокий профессионализм и компетентность государственных работников играют ключевую роль в организации и функционировании экономической и политической жизни страны.

Таким образом, опыт современных развитых стран показывает, что управленческий персонал, включая государственных работников, является самым ценным движущим ресурсом

как для общества [8]. Именно поэтому кадровые службы, которые управляют персоналом, должны обеспечить комплексное управление персоналом, включая обучение сотрудников, оценку их работы и создание корпоративной культуры. Им необходимо также вести психологическое и адаптационное сопровождение отдельных сотрудников, и всего коллектива [8].

Кроме этого, материальная мотивация также необходима для совершенствования управлением кадрами в государстве. Кадровые специалисты формируют и внедряют системы материального и нематериального стимулирования, а также занимаются формированием кадрового резерва [6]. Например, была разработана система получения вознаграждения: отдельная часть фиксированной заработной платы составляет 70%, а переменная часть — 30%. В настоящее время переменная часть составляет не менее 50% от общей суммы дохода. В первую очередь, необходимо разработать систему КПЭ,

которая будет определять размер переменной части заработной платы. Для этого будут установлены соответствующие коэффициенты [7].

Результаты.

В сфере управления кадрами в государственных структурах определены основные направления:

• привлечение высококвалифицированных специалистов и их удержание. Это направление включает в себя формирование привлекательных условий, которые способствуют удовлетворённости работой в государственных органах;

• стимулирование сотрудников к продолжению работы в этой сфере [6].

Таким образом, особый приоритет приобретает обучение и повышение квалификации государственных служащих, обладающих необходимыми личностными и профессиональными компетенциями, которые позволяют им эффективно выполнять поставленные задачи и цели.

Конфликт интересов

Не указан.

Conflict of Interest

None declared.

Рецензия

Все статьи проходят рецензирование в формате double-blind peer review (рецензенту неизвестны имя и должность автора, автору неизвестны имя и должность рецензента). Рецензия может быть предоставлена заинтересованным лицам по запросу.

Review

All articles are reviewed in the double-blind peer review format (the reviewer does not know the name and position of the author, the author does not know the name and position of the reviewer). The review can be provided to interested persons upon request.

Литература:

1. Борщевский Г. А. «Институт государственной службы в политической системе российского общества: монография». Москва: Издательство Юрайт, 2021.
2. Журавлёв С. И. и др. «Государственная и муниципальная служба: учебник для вузов». 4-е изд., перераб. и доп. Москва: Издательство Юрайт, 2021.
3. Жуля А. С. «Управление кадрами в государственном секторе». «Скиф. Вопросы студенческой науки», 2022, №10(74), с. 213–218.
4. Ильина М. Ю., Курбатова А. А., Ерохина А. А. «Кадровая политика на государственной службе: текущие проблемы и пути совершенствования». «Вестник Евразийской науки», 2023, том 15, №56.
5. Лиджиев Ю. А., Вукович Г. Г. «Актуальные вопросы кадровой работы в органах государственного управления».
6. Щукина Т. В. «Кадровая политика в системе государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации: концептуальные подходы и административно-правовое регулирование».
7. Савенко, А.А. Подходы к формированию кадровой политики на государственной гражданской службе / А.А. Савенко // Аллея науки. — 2019. — Т. 2, № 4(31). — С. 385–390. — EDN JUPIVV. 7.
8. Лобачева, А.С. Современное состояние кадровой политики и кадрового потенциала на государственной гражданской службе / А.С. Лобачева, П.В. Остромецкис, В.Ф. Клопотовский // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2021. — Т. 10, № 1. — С. 18–23. — DOI 10.12737/2305-7807-2021-10-1-18–23. — EDN ANNCCX.

References:

1. Borshevsky G. A. "The Institute of Civil Service in the Political System of Russian Society: Monograph". Moscow: Yurait Publishing House, 2021.

2. Zhuravlev S. I. et al. "Civil and Municipal Service: Textbook for Universities". 4th ed., revised and enlarged. Moscow: Yurait Publishing House, 2021.
3. Zhulya A. S. "Personnel Management in the Public Sector". "Skif. Issues of Student Science", 2022, no. 10 (74), pp. 213-218.
4. Ilyina M. Yu., Kurbatova A. A., Erokhina A. A. "Personnel Policy in the Civil Service: Current Problems and Ways to Improve". "Bulletin of Eurasian Science", 2023, vol. 15, no. s6.
5. Lidzhiy Yu. A., Vukovich G. G. "Topical issues of personnel work in government bodies."
6. Shchukina T. V. "Personnel policy in the system of state civil service of the constituent entities of the Russian Federation: conceptual approaches and administrative and legal regulation."
7. Savenko, A. A. Approaches to the formation of personnel policy in the state civil service / A. A. Savenko // *Alley of Science*. - 2019. - Vol. 2, No. 4 (31). - P. 385-390. - EDN JUPIVV. 7.
8. Lobacheva, A. S. Current state of personnel policy and personnel potential in the state civil service / A. S. Lobacheva, P. V. Ostrometskis, V. F. Klopotovskiy // *Personnel and intellectual resources management in Russia*. - 2021. - T. 10, No. 1. - P. 18–23. — DOI 10.12737/2305-7807-2021-10-1-18–23. —EDN ANNCCX.

Информация об авторах:

Лю Юйбин, магистрант 1 курса, Высшая школа культурной политики и управления в гуманитарной сфере (факультет), специализация - «Продюсирование и менеджмент в культуре», Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, liuyb20011111@163.com

Бандурин Александр Петрович, доктор философских наук, профессор, профессор кафедры истории, философии и социальных технологий, Новочеркасский инженерно-мелиоративный институт имени А.К. Кортунова –филиал Донского государственного аграрного университета, ar49b@yandex.ru

Liu Yubing, 1st year master's student, , Higher School of Cultural Policy and Management in the Humanities (faculty) "Producing and Management in Culture", Moscow State University named after M.V. Lomonosov.

Alexander P. Bandurin, Doctor of Philosophy, Professor, Professor of the Department of History, Philosophy and Social Technologies, Novocherkassk Engineering and Reclamation Institute named after A.K. Kortunov –branch of the Don State Agrarian University.