

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ОРГАНИЗАЦИИ КАДРОВЫХ ПРОЦЕССОВ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Устянская Ю.И.

*Белорусская государственная академия связи,
г. Минск, Республика Беларусь*

Скудняков Ю.А. – доцент каф. ИСиТ, к.т.н., доцент

В данной работе рассматриваются существующие технологии организации кадровых процессов в органах государственной власти на современном этапе и дается их краткая характеристика.

В настоящее время в Республике Беларусь значительным фактором, определяющим успешность реформирования и оптимизации государственной службы, является эффективное применение технологий организации кадровых процессов, а также поиск новых подходов к их использованию.

Кадровые процессы – это последовательные изменения количественного и качественного состава кадров, направленные на развертывание в пространстве и во времени, на воспроизводство его качественных характеристик, обеспечивающих реализацию основных функций организаций, в которых они работают. Кадровые процессы проявляют себя в смене состояний, кадровых отношений и связей, количественных и качественных характеристик кадрового корпуса.

Математическое выражение кадровых процессов будет иметь следующий вид: $\Delta x / t$, где Δ – объем изменений, x – наблюдаемые характеристики кадров, t – промежуток времени.

Изменения наблюдаемых параметров являются показателями динамики кадрового корпуса. Индикаторами этих показателей являются их количественные характеристики. Изучая эти изменения, можно определить динамику их форм, направленность, стадийность, повторяемость, устойчивость, последовательность состояний, воспроизводство кадров и кадровых отношений [1].

На современном этапе выделяют следующие тенденции развития кадровых процессов:

- омоложение возрастной структуры кадров;
- приведение в соответствие уровня профессионального образования государственных служащих с квалификационными требованиями должностей;
- увеличение среди государственных служащих числа юристов, экономистов, других гуманитариев и уменьшение числа лиц с техническим образованием;
- рост влияния на подбор и продвижение кадров корпоративных групп, дружеских связей.

В настоящее время все более активно идут процессы технологизации кадровой работы.

Кадровые технологии – это совокупность методов и организационных процедур, направленных на оптимизацию кадровой деятельности органов управления. С их помощью определяются соответствие работников характеру исполнения служебных обязанностей, эффективность их труда, уровень соответствия деловых, профессиональных и личностных качеств служащих потребностям организации;

осуществляются планирование и управление карьерой государственного служащего, повышение квалификации, переподготовка, оценка, отбор и подбор персонала [2].

Кадровые технологии используются и в целях обновления, сменяемости кадров. Применительно к современной государственной службе кадровые технологии понимаются как комплекс задач управления персоналом государственной службы. В этом русле кадровая технология – это средство управления количественными и качественными характеристиками персонала, обеспечивающее достижение целей организации, ее эффективное функционирование.

Кадровые технологии, применяемые в управлении персоналом государственной службы, можно разделить на три большие группы.

К первой группе относятся кадровые технологии, обеспечивающие получение всесторонней достоверной персональной информации о человеке.

В управленческой практике могут применяться различные методы получения такой информации. Это, прежде всего, методы оценки, которые в совокупности и составляют содержание технологии оценки. Среди многообразия методов оценки можно выделить наиболее практикуемые и имеющие установленную правовую основу и разработанный порядок проведения и применения полученных результатов. В практике работы с персоналом в государственной службе такими являются аттестация и квалификационный экзамен. Например, Указ Президента Республики Беларусь от 17 марта 2005 года № 139 «Об утверждении положения о квалификационном экзамене для лиц, впервые поступающих на государственную службу».

Регулярная пополняемость персональной информации о работнике обеспечивается мониторингом (периодическим наблюдением и оценкой) состояния характеристик персонала. Это способы получения информации, позволяющие составить представление о человеке, который на протяжении определенного времени пребывания в организации проявил свои способности.

В то же время в практике управления персоналом применяется система методов получения персональной информации, начиная от индивидуальных собеседований и заканчивая наблюдением за действиями и поступками человека в организации. Однако эти методы формально не являются методами управления персоналом. Их следует рассматривать как общие методы изучения человека.

Вторую группу кадровых технологий составляют те, которые позволяют обеспечивать требуемые для организации количественные и качественные характеристики состава персонала. Это технологии отбора, формирования резерва, кадрового планирования, профессионального развития. Совокупность этих кадровых технологий образует основу кадровой культуры руководителя и специалистов кадровой службы (служб управления персоналом).

К третьей группе относятся кадровые технологии, позволяющие получить высокие результаты деятельности каждого специалиста и совокупный эффект от согласованных действий всего персонала. Сюда можно отнести такие технологии, как подбор персонала, ротацию, управление карьерой персонала и ряд других.

Каждая из перечисленных групп кадровых технологий обладает своими особенностями, отличиями. Так, в основе кадровых технологий, позволяющих получить персональную информацию, лежит технология оценки. Получение заданных количественных и качественных характеристик в основе своей обеспечивается отбором персонала. Востребованность профессиональных возможностей персонала достигается комплексом кадровых мероприятий, объединяемых общим названием «управление карьерой».

Вместе с тем кадровые технологии взаимосвязаны, взаимодополняют друг друга, а в реальной управленческой практике, в большей части, и не реализуются одна без другой. Их можно рассматривать как базовые кадровые технологии.

Управление кадровыми процессами как вид профессиональной деятельности предполагает комплексное использование кадровых технологий. Общие технологии управления обеспечивают целостное воздействие на поведение человека, создание благоприятной управленческой среды, организованности, дисциплины, доверия, упорядоченности организационных отношений, изменение отношения персонала к трудовой деятельности в соответствии с целью управления.

Управление этим капиталом в организации требует более тонких и специфических средств воздействия. Ими и выступают кадровые технологии.

Таким образом, кадровые технологии органично включены в структуру управления персоналом, имеют специфику, объект своего воздействия и выполняют важные управленческие функции.

Помимо вышеприведенных групп технологий в органах государственной власти применяют и инновационные технологии управления кадровыми процессами.

Анализ научной литературы по проблеме формирования кадров государственной службы дает основания определить такие основные кадровые технологии, которые применяются в сфере государственной службы:

- отбор персонала (обеспечивает селекцию специалистов с целью заполнения ими вакантных государственных должностей);
- трудовая адаптация (комплекс мероприятий, направленных к быстрому приспособлению новоназначенного специалиста к условиям труда, социального окружения, рабочего места);
- построение карьеры;

- трудовая мотивация;
- развитие персонала организации в целях дальнейшего повышения в должности.

В литературе также рассматриваются методы и механизмы совершенствования кадровой политики государственной службы, в частности внедрение кадрового консалтинга, аутсорсинг, аудит персонала, административный реинжиниринг и тому подобное. На наш взгляд, внедрение любой инновации должна быть интегрированной в единую концепцию государственной кадровой политики в сфере государственной службы.

В прикладном плане кадровые технологии активно используются в государственных органах и организациях Республики Беларусь, создана соответствующая нормативная правовая база, однако существенным вопросом является разработка новых и совершенствование действующих механизмов их реализации с учетом современных тенденций. Кадровые технологии зачастую разрознены, не объединены в единую систему действий. Исходя из этого, необходимо направить дополнительные усилия на изучение особенностей кадровых технологий и путей их внедрения в практическую деятельность.

Список использованных источников:

1. Вечер, Л.С. Государственная кадровая политика и государственная служба / Л.С. Вечер. – Минск: Высшая школа, 2013. – 352с.
2. Нечипоренко, В.С. Теория и организация государственной службы / В.С. Нечипоренко. – М.: ЮНИТА, 2008. – 374с.