



Столыпинский
вестник

Научная статья

Original article

УДК 342.1

СУЩНОСТЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ

THE ESSENCE OF HUMAN RESOURCES IN THE PUBLIC SERVICE

Чучалин А.А., Уральский государственный экономический университет,
Екатеринбург, Россия, chuchalin_anton@yandex.ru

Власова Н.Ю., Уральский государственный экономический университет,
Екатеринбург, Россия, nat-vlasova@yandex.ru

Chuchalin A.A., Ural State University of Economics, Yekaterinburg, Russia,
chuchalin_anton@yandex.ru

Vlasova N.Yu., Ural State University of Economics, Yekaterinburg, Russia, nat-vlasova@yandex.ru

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы, связанные с эффективным управлением человеческими ресурсами в сфере органов государственного и муниципального управления. Эффективное управление человеческими ресурсами в любом органе государственной власти и на всех ее уровнях невозможно без ведения определенной кадровой политики. Соответственно

основные элементы толкования и формирования кадровой работы рассматриваются в нашем исследовании.

Abstract. The article deals with issues related to the effective management of human resources in the field of state and municipal government. Effective human resource management in any public authority and at all its levels is impossible without a certain personnel policy. Accordingly, the main elements of the interpretation and formation of personnel work are considered in our study.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, государственная служба, цифровые технологии.

Keywords: human resources, civil service, digital technologies.

В ходе регионального развития любой территории решающее значение имеет инфраструктура органов государственного и муниципального управления, обеспечивающая стратегическое развитие территории, ее приоритетные направления и систему взаимодействия, организованную на местном локальном уровне. Немаловажное значение в формировании устойчивости развития территории играет кадровый вопрос. Именно успешность работы команды сектора ГМУ обеспечивает рост инвестиционной привлекательности территории, формирование ее конкурентоспособности и, как явное следствие, успешность в стратегическом росте и достижении запланированных экономических показателей.

Современная экономическая ситуация требует стратегического развития территорий РФ. В условиях постпандемии и неопределенности экономических процессов все большее значение приобретает кадровая политика в сфере ГМУ (человеческий ресурс)– это одно из условий реформирования общества и равномерного устойчивого стратегического развития территорий. При этом определение кадровой политики в кадровом менеджменте неоднозначно. Так, отечественный менеджмент допускает двойное толкования кадровой политики:

в широком и в узком смысле.

Ю.Г. Одегов определяет кадровую политику в широком смысле – как «...систему норм и правил, на основе которых основные направления деятельности (тактические шаги) по управлению персоналом заранее планируются и согласовываются с общим пониманием целей и задач организации» [1]. В узком смысле – как «...набор конкретных правил, пожеланий и ограничений во взаимоотношениях работника и организации (например, найм персонала только с законченным профильным образованием и владеющего навыками работы на компьютере)».

В Швейцарии кадровая политика в государственных органах имеет целью привлечь на службу представителей («представительство в государственной бюрократии») культурных меньшинств. Важность этой проблемы определяется тем, что в рамках Швейцарской конфедерации отсутствуют единый общий язык и национальная культура. В Швейцарии объединены три ведущие евроконтинентальные этнические группы, к каждой из которых примыкают соседние крупные страны с родственным менталитетом. Поэтому, при отборе кандидатов в процессе набора персонала, делается акцент на соблюдение равных прав меньшинств.

В Российской Федерации основными принципами кадровой политики на государственной гражданской службе являются открытость и конкурсность [2].

Одним из инструментов реализации кадровой политики является кадровая работа. Кадровая работа – есть не что иное, как деятельность уполномоченных органов, направленная на реализацию кадровой политики. Содержание и направление кадровой политики постоянно изменяются в зависимости от поставленных целей и задач, следовательно, меняется и организация кадровой работы. Вместе с тем, сохраняются основные черты, которые носят устойчивый и долговременный характер, они и составляют основные принципы организации кадровой работы.

Кадровую работу в государственном органе осуществляет его кадровая служба. Процесс становления кадровых служб государственных органов был неспешным и сложным по ряду причин. Отсутствовали единые стандарты деятельности кадровых служб, профессиональный уровень специалистов был недостаточным

Реформирование государственной службы потребовало расширения и углубления задач, увеличения количества функций, возложенных на кадровиков. В Федеральном законе «О государственной гражданской службе Российской Федерации» № 79-ФЗ от 27.07. 2004 г. (далее – № 79-ФЗ) перечень функций увеличен до 19 [3]. Статус кадровой службы повышается. Содержание кадровой работы расширяется и требует дополнительного нормативного регулирования на всех уровнях иерархии.

Эффективное выполнение кадровой работы предусматривает знание служащими кадровых подразделений современных кадровых технологий.

Кадровые технологии в государственной службе – совокупность действий, методов и приемов, направленных на реализацию кадровой политики государственного органа [4].

Рассмотрим указанные технологии подробнее.

К традиционным кадровым технологиям относятся:

Кадровое планирование – «процесс обеспечения организации необходимым количеством квалифицированного персонала, принятым на конкретные должности в конкретное время... и ...способным выполнять текущие и перспективные задачи». Кадровое планирование осуществляется кадровой службой в тесном взаимодействии с представителем нанимателя в целях реализации кадровой политики в любой организации, в том числе и на государственной службе.

Кадры – это полный личный состав наемных работников, состоящих в штате организации. Кадры характеризуются структурой и численностью. В

прежние годы нередко звучало мнение, что «кадры решают все». Кадровый состав – это, прежде всего, люди, основной состав квалифицированных специалистов и работников предприятий и организаций, с которыми заключены трудовые договоры на исполнение определенных трудовых обязанностей. В этой связи понятия «кадры» и «персонал» тождественны [4].

В целом кадровое планирование позволяет нам ответить на следующие вопросы кадровой политики: количество и квалификация гражданских служащих, необходимых для обеспечения полномочий государственного органа на ближайшую перспективу; возможность оптимального использования способностей, знаний и опыта каждого; вопросы оптимизации численности персонала; обеспечения развития кадрового потенциала в соответствии с новыми задачами; затраты на проведение того или иного кадрового мероприятия [5].

Оценка и отбор кадров заключается в установлении мотивации и желания работать в организации. Предмет оценки: качества и способности кандидата, и возможность их эффективного применения в дальнейшей деятельности. Критерии оценки устанавливаются руководителем организации с учетом специфики деятельности.

Кандидат должен соответствовать заявленным требованиям органа исполнительной власти. Проверку на соответствие кандидатов осуществляют уполномоченные должностные лица: кадровые служащие, медработники, психологи, сотрудники органа безопасности и пр.

Таким образом, кадровая работа на государственной гражданской службе представляет собой деятельность органов управления, кадровых служб и должностных лиц по реализации кадровой политики государственного органа. Главной целью кадровой работы является формирование такого кадрового потенциала, который в профессиональном отношении позволял бы обеспечить эффективное устойчивое развитие любой территории.

Литература:

1. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс]: принята всенародным голосованием 12.12.1993 (с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 г.) – Режим доступа: [http:// www.consultant.ru](http://www.consultant.ru), свободный.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020) – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>, свободный.
3. О государственной гражданской службе Российской Федерации [Электронный ресурс]: федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79 -ФЗ (ред. от 31.07.2020) – Режим доступа: <http:// www.consultant.ru>, свободный.
4. О противодействии коррупции [Электронный ресурс]: федер. закон РФ от 25.12.2008 № 273-ФЗ – Режим доступа: <http:// www.consultant.ru>, свободный.
5. Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих [Электронный ресурс]: указ Президента РФ от 12.08.2002 № 885 – Режим доступа: <http:// www.consultant.ru>, свободный.
6. Авцинова Г.И. Политика цифровизации в современной России: особенности формирования и перспективы развития // PolitBook. 2019. № 4. С. 6 – 20.
7. Сагинтаева С.С., Жанбаев Р.А., Абильдина А.Ш., Елеманова А.А., Жанбаева Л.А., Темирбаева Г.Р., Назаров А.Д., Покусов В.В. Технология форсайт и цифровизация в интеграции образования, науки и производства // Алматы, 2020.
8. Сулимин В.В. Сущность понятия "цифровая экономика". В сборнике: Мир в эпоху глобализации экономики и правовой сферы: роль биотехнологий и цифровых технологий. Сборник научных статей по итогам VIII

международной научно-практической конференции. Москва, 2021. С. 132-133.

9. Шведов В.В. Цифровые технологии в деятельности органов местного самоуправления. В сборнике: Урал - драйвер неоиндустриального и инновационного развития России. Материалы II Уральского экономического форума. В 2-х томах. Отв. за выпуск Я.П. Силин, Е.Б. Дворядкина. Екатеринбург, 2020. С. 113-117.

References

1. 1. The Constitution of the Russian Federation [Electronic resource]: adopted by a popular vote on 12.12.1993 (with changes approved in the course of the all-Russian vote on July 1, 20) – access mode:
 1. [http:// www.consultant.ru](http://www.consultant.ru), free.
 2. Trade Code of the Russian Federation [Electronic resource]: feder. Law No. 19 7-FZ of December 30, 2001 (as amended on December 29, 2020) – Access mode: <http://www.consultant.ru>, free.
 3. On the State Civil Service of the Russian Federation [Electronic Resource]: Federal Law No. 79 -FZ of July 27, 2004 (as amended on July 31, 2020) – Access mode: <http:// www.consultant.ru>, free.
 4. On combating corruption [Electronic resource]: Feder. Law of the Russian Federation of December 25, 2008 No. 273-FZ - Access mode: <http://www.consultant.ru>, free.
 5. On the approval of the general principles of official behavior of civil servants [Electronic resource]: Decree of the President of the Russian Federation of August 12, 2002 No. 885 - Access mode: <http:// www.consultant.ru>, free.
 6. Avtsinova G.I. Digitalization policy in modern Russia: features of formation and development prospects // PolitBook. 2019. No. 4. S. 6 – 20.
 7. Sagintaeva S.S., Zhanbaev R.A., Abildina A.Sh., Elemanova A.A., Zhanbaeva L.A., Temirbaeva G.R., Nazarov A.D., Pokusov V.V. Foresight technology and digitalization in the integration of education, science and production // Almaty,

2020.

8. Sulimin V.V. The essence of the concept of "digital economy". In the collection: The world in the era of globalization of the economy and the legal sphere: the role of biotechnologies and digital technologies. Collection of scientific articles on the results of the VIII international scientific and practical conference. Moscow, 2021, pp. 132-133.
9. Shvedov V.V. Digital technologies in the activities of local governments. In the collection: Ural - the driver of neo-industrial and innovative development of Russia. Materials of the II Ural Economic Forum. In 2 volumes. Rep. for graduation Ya.P. Silin, E.B. Dvoryadkin. Yekaterinburg, 2020. S. 113-117.

© Чучалин А.А., Власова Н.Ю. 2022 Научный сетевой журнал «Столпыпинский вестник» № 6/2022.

Для цитирования: Чучалин А.А., Власова Н.Ю. Сущность человеческих ресурсов в государственной службе // Научный сетевой журнал «Столпыпинский вестник» № 6/2022