

ПРИМЕНЕНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ПЕРСОНАЛ-ТЕХНОЛОГИЙ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ: ОПЫТ БИЗНЕСА

© 2019 Мякишева А.О., Березовский Д.В.

Самарский университет государственного управления
«Международный институт рынка», г. Самара, Россия

В статье рассматриваются современные персонал-технологии, применяемые в организациях различного вида деятельности, а также возможность и необходимость их использования в работе государственных органов власти, на государственной службе. Авторами рассмотрены и описаны современные технологии в области отбора и адаптации персонала, а также дана характеристика и определены положительные и отрицательные стороны современных персонал-технологий в области подбора кадров.

Ключевые слова: персонал-технологии, государственная служба, подбор и найм персонала, управленческая деятельность, управление человеческими ресурсами.

В настоящее время большое значение приобретают вопросы практического применения современных персонал-технологий, позволяющих повысить уровень социально-экономической активности организации. Сегодня остро стоит проблема устаревания кадровых технологий, применяемых на государственной службе. Основной функцией государственных органов является предоставление государственных услуг населению, осуществление данной функции во многом зависит от человеческого капитала. Однако современные кадровые технологии, способные повысить эффективность работы и сократить затраты, на практике в государственных учреждениях не применяются, что связано с недостаточным уровнем финансирования данной отрасли и низкой мотивацией сотрудников кадровых служб государственных органов власти.

Проблемы управления человеческими ресурсами, подбора персонала всегда были предметом исследования ученых. Данное направление освещено в работах таких ученых, как Маслоу А., Тейлор Ф., Оучи В., Макгрегор Д., Блажко А.С., Кибанов А.Я., Базаров Т.Ю. и др.

Роль человеческого фактора в работе организации невозможно переоценить. Данная мысль особенно распространена в 21 веке, когда современные процессы глобализации требуют внедрения инноваций в практику управления персоналом [5]. Именно такие

инновации называются современными персонал-технологиями.

С общенаучных позиций персонал-технология является механизмом взаимодействия руководителей с персоналом с целью наиболее полного и эффективного использования имеющихся ресурсов, в первую очередь трудового потенциала сотрудников. В современном понимании технология управления персоналом – это механизм взаимодействия субъекта и объекта управления, а также система взаимодействия руководителя с сотрудниками, принятие и исполнение решений в сфере эффективной занятости работников и управление кадровым составом организации.

Персонал-технологии представляют собой совокупность методов управления персоналом, которые направлены на совершенствование человеческих ресурсов организации. Своевременная оптимизация и повышение результативности управленческого процесса способствуют прогрессивному развитию организации и получению лучших результатов. К основным задачам системы управления персоналом относятся:

- поддержка в достижении целей организации;
- обеспечение заинтересованными и квалифицированными кадрами;
- развитие системы повышения квалификации;
- благоприятный моральный климат в организации;

- эффективное использование профессиональных способностей сотрудников.

В рамках проблемы отбора и найма персонала целесообразно рассмотреть современные технологии в данном направлении. В табл.1 обозначена характеристика и рассмотрены плюсы и минусы персонал-технологий при подборе кадров в современных условиях. На современном этапе развития наиболее распространенными являются рекрутинг и внутренний маркетинг.

Существуют современные технологии при подборе персонала, которые также могут быть использованы при найме и отборе кандидатов на замещение должностей государственной службы. Рассмотрим их более подробно.

1. Специализированные порталы поиска работы. Несомненным плюсом публикации вакансий на таких сайтах является широкий круг заинтересованных соискателей, наиболее полная и структурированная информация о соискателе в формате резюме. Также плюсом является сокращение времени на подбор и отбор персонала, упрощение процесса и количества кандидатов. Однако необходимо учитывать затраты на регистрацию организации на порталах, на доступ к банку резюме и на возможность размещать вакансии [4].

2. Социальные сети. Сегодня социальные сети являются инструментом по поиску персонала, без которого сложно представить современный мир. Данный способ позволяет изучить интересы, увлечения претендента, просмотреть фото и профессиональные контакты, а также проверить достоверность сведений из резюме. Социальные сети – огромная площадка по поиску и подбору соискателей, особенно молодежи. Также данный способ является менее затратным, в том числе и по времени. Недостатком является большой поток людей, интересующихся вакансией, но не подходящих по ряду критериев, требований.

3. Официальные сайты организаций. К управлению персоналом можно отнести разделы сайтов государственных органов власти, такие как «Вакансии», «Карьера». Плюсом такого способа стоит является тот факт, что человек, оставивший заявку, скорее всего, заинтересован вакансией и работой, предлагаемой организацией. Также работодатель может

составить анкету, которая позволит определить профессиональные способности и личностные качества потенциального сотрудника, что поможет сократить временные затраты на подбор кадров. Минусом подобного способа отбора является низкая посещаемость таких официальных сайтов, а также необходимость своевременно обновлять данные об имеющихся вакансиях [6].

При подборе персонала необходимо постоянно анализировать, какие источники поиска наиболее эффективны. Информация может быть получена из данных резюме и анкет, из статистики телефонных звонков. По этим результатам принимается решение об использовании наиболее подходящего метода подбора кадров [1].

Одной из новых персонал-технологий по подбору и найму персонала считается собеседование через программу Skype. Интернет дает много возможностей, которые ускоряют проведение собеседований, а также облегчают поиск кадров. Дальнейшее развитие в области управления человеческими ресурсами предполагает если не полную, то частичную замену живых собеседований на онлайн [3]. Видео-резюме позволяет работодателю за несколько минут оценить профессионализм собеседника. Применение данной технологии будет полезным также и в рамках подбора сотрудников на государственную службу, особенно руководителей, которые должны быть наделены такими качествами, как коммуникабельность, открытость и уверенность в себе.

В России сегодня наблюдается дефицит программных средств оценки персонала, а также недостаточность компьютерных программ поддержки принятия управленческих решений в сфере управления человеческими ресурсами [7]. Такие программы, как «Oracle», «Босс-Кадровик», «1С: Зарплата и Кадры» направлены на решение учетных и юридических задач, но не управленческих. Функции кадровых служб сводятся к найму, учету персонала, учету отработанного времени, однако необходима не только автоматизация учета кадров, но и автоматизация управления персоналом.

В некоторых российских компаниях применяется система «Оценка персонала» (программа автоматизированной оценки). Данная

программа позволяет провести оценку по различным сценариям, построить оценочные формы, при этом она максимально проста в использовании, кроме проведения эксперт-

ной оценки в программе предусмотрена система тестирования. Оценка персонала в государственных учреждениях, как правило, состоит только из процедуры аттестации.

Таблица 1 – Характеристика современных персонал-технологий

Персонал-технологии	Краткая характеристика	Плюсы	Минусы
Аутсорсинг	Передача части функций и задач специализированной компании	улучшает инновационные возможности; гибкость в случае изменения рыночной ситуации	временные затраты; психологический фактор; снижение производительности труда собственного персонала
Лизинг персонала	Форма срочного привлечения кадров, временная занятость в условиях сокращения затрат	нужное количество персонала в короткие сроки; сокращение нагрузки на бухгалтерию и кадровую службу	оплата сторонней организации; отсутствие определения аутсорсинга в законодательстве
Аутстаффинг	Выведение персонала за штат. Персонал заключает трудовые договоры с организацией-посредником	уменьшение количества штатных сотрудников без потери ценных кадров	снижение ответственности сотрудников; недоверие к временной работе
Скрининг	Быстрый отбор соискателей по формальным признакам	актуальные резюме, прошедшие первичный отбор в большом количестве	отсутствие/недоверительность рекомендаций; возможен формальный подход к закрытию вакансии
Рекрутинг	Поиск квалифицированных специалистов среднего звена кадровыми агентствами	размещение соискателем резюме, передача потенциальным работодателям; помощь в составлении резюме и поиске работы	платность для соискателя и работодателя; большой выбор вакансий для лиц без опыта работы или с минимальным трудовым стажем
Хедхантинг	Переманивание ключевых работников другой компании	подбор и поиск специалистов высшего звена; творческий подход к работе	высокая стоимость услуг, продолжительность
Внутренний маркетинг	Руководство предлагает продукт - должность, работник оплачивает этот продукт трудом	обратная связь с сотрудниками; низкая текучесть кадров	эффективность зависит от принятой системы управления
Конструктор компетенций	Компьютерная система тестирования	индивидуальные отчеты о компетенциях на основании тестов; применение кадровыми службами в рамках современных технологий	отсутствие контакта человек-человек не дает полного представления о соискателе

Однако следует понимать, что управление персоналом - это многоуровневый и сложный процесс, требующий применения слож-

ных программных платформ и информационных технологий [9]. Стоит отметить, что в настоящий момент государственные учреж-

дения нуждаются в формировании единой системы учета кандидатов на замещение вакантных должностей государственной службы, система подбора фактически отсутствует, заполнение вакансий чаще всего происходит по принципу рекомендаций или использования кадрового резерва. Специалисты службы управления кадрами не ведут систематизированный учет и отбор кадров, что можно объяснить отсутствием автоматизированной обработки и сортировки резюме, а программный комплекс позволит ускорить этот процесс, то есть преобразовать первоначальные данные в отсортированный список, поэтому введение электронной системы отбора кадров актуально как никогда.

В современных системах управления персоналом применяется система тестирования на компьютерном комплексе, что позволяет давать характеристику специалистам по множеству параметров [10]. Установка данной программы в каждом государственном учреждении позволила бы сэкономить расходы, связанные с приемом сотрудников, которые не ориентированы на работу в государственных органах власти.

В связи с введением профессиональных стандартов увеличилось количество требований к кандидатам. Обычно требования касаются следующего: опыт работы в государственной структуре и наличие профильного образования. Таким образом, введение профессиональных стандартов значительно сузило круг претендентов на замещение вакантных должностей. Не во всех организациях разъяснено понятие «профстандарт» по требованиям к образованию, где коды и направления по специальностям указаны в соответствии с новыми образовательными стандартами [8]. Службы по управлению персоналом сталкиваются с невозможностью принять решение по вопросу: соответствует ли образование, указанное в дипломе, требованиям профессионального стандарта. Решение этой проблемы заключается в проведении обучения специалистов по кадрам, в том числе и по разъяснению «профстандартов».

Одним из важных направлений в работе с кадрами является адаптация персонала. Так, в государственных организациях данное направление ведется в основном только на бумаге. Назначение наставника для нового со-

трудника приказом руководителя по факту не обеспечивает выполнение всех процедур, намеченных в плане, помощь на этапе вхождения в коллектив и начала работы минимальна. Часто сотрудник увольняется до истечения срока адаптации, поскольку ему не было уделено должного внимания, не была оказана психологическая поддержка, не достаточно разъяснены должностные обязанности. Для решения данной проблемы был разработан индивидуальный план развития. По мнению экспертов, для того чтобы данный метод работал эффективно, необходимо на этапе найма сотрудников отдавать предпочтение кандидатам, которые изначально нацелены на профессиональное совершенствование.

Такой метод может быть применен для формирования кадрового резерва. Часто возникает ситуация, когда сотрудник числится в списке резерва, но фактически не обладает нужными навыками и умениями для руководящей должности, а технология индивидуального плана развития позволяет выявить недостатки работы, понять, в какой области не хватает знаний, и восполнить пробелы с помощью консультаций с непосредственным руководителем.

Недостаточно внимания сейчас уделяется формированию имиджа государственных учреждений. Существует необходимость в организации мероприятий, которые будут демонстрировать цели, а также проводить занятия для формирования командного духа. Эта ступень важна для создания ориентированности на результат, атмосферы, в которой сотрудники могут озвучивать и воплощать в жизнь свои идеи, высказывать свою точку зрения, для того чтобы руководитель имел полную картину ситуации. Таким образом, сотрудники имеют возможность участвовать в принятии управленческих решений. Например, в современном японском менеджменте используются так называемые «кайдзен-предложения» [9].

С учетом сегодняшнего уровня развития интеллекта в современных условиях внедрения инноваций новое понимание места человека в организации требует особого внимания к подбору кадров и внедрению инноваций в сферу управления человеческими ресурсами, а также поиску новых методов

оценки персонала, повышению квалификации, развитию навыков, умений и способностей сотрудников. Разработка и внедрение новых персонал-технологий играет ведущую роль в достижении высокого экономического уровня [8].

Безусловно, практическое применение современных персонал-технологий дает толчок к развитию организации, помогает достичь наиболее выгодных результатов работы и поставленных целей. На государственной

службе применение современных персонал-технологий является необходимостью, поскольку здесь человек играет самую важную роль, и от того насколько этот человек будет соответствовать профессиональным и личностным качествам государственного служащего, зависит качество предоставляемых государством услуг, а также качество жизни населения в целом.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом. Теория и практика. – М.: Юрайт. – 2014.
2. Баранова Г.В. Рекрутинг – это ежедневный тренинг // Управление персоналом, – 2017. – №11.
3. Беленко П.В. «Хедхантинг: принципы и технология».- М.: ИНФРА-М, 2015.
4. Денисова Д. Охота на профессионалов // Commercial Real Estate. – 2011. – №8.
5. Зайцева Т.В. Управление персоналом: учебник. – М.: ИД ФОРУМ, НИЦ ИНФРА-М, 2013.
6. Ижбулатова О.В. Формирование и реализация кадровой стратегии предприятия // Управление персоналом. – 2014. – №10.
7. Кабанов А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Организация профориентации и адаптации персонала: учебно-практическое пособие. – М.: Проспект, 2015.
8. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учебное пособие. – М.: КноРус, 2012.
9. Маланова А.Г., Ергодоева О.Б. Способы поиска персонала в современных компаниях. – 2016.
10. Полякова О.Н. Управление персоналом: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2013.
11. Попов А.А. Мальцева С.М. Кадровый потенциал государственной службы (исторический аспект) // Вестник Международного института рынка. - 2017. – №2. - С.116-120.

APPLICATION OF MODERN PERSONNEL TECHNOLOGIES IN THE CIVIL SERVICE: BUSINESS EXPERIENCE

© 2019 Anastasiya O. Myakisheva, Denis V. Berezovski

Samara University of Public Administration
"International Market Institute", Russia

The article deals with modern personnel-technologies used in organizations of various activities, as well as the possibility and necessity of their application in the work of public authorities, in the civil service. The authors considered and described modern technologies in the field of selection and adaptation of personnel, as well as the characteristics and identified the positive and negative aspects of modern personnel technologies in the field of recruitment.

Keywords: personnel-technologies, public service, recruitment, management, human resources management.