

# КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ СУБЪЕКТОВ ФЕДЕРАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ МОСКВЫ)

## PERSONNEL TECHNOLOGIES IN PERSONNEL MANAGEMENT IN THE STATE CIVIL SERVICE OF THE SUBJECTS OF THE FEDERATION (FOR EXAMPLE, MOSCOW)

Авторы: Сафонова Ирина Алексеевна (Российский государственный социальный университет)  
Сигачева Татьяна Ивановна (Российский государственный социальный университет)

Аннотация: В последние годы на государственной гражданской службе был разработан целый комплекс документов, направленных на совершенствование кадровых технологий, применяемых при управлении персоналом. Такое положение обуславливает тот факт, что теоретический анализ кадровых технологий не теряет свою актуальность, а напротив, повышает свою значимость. В статье большое внимание уделяется анализу развития кадровых технологий в аспекте государственной гражданской службы города Москвы.

Ключевые слова: государственные служащие, Москва, кадровые технологии, кадровый резерв, аттестация, квалификационный экзамен, отбор (подбор)

Annotation: In recent years, the state civil service has developed a whole range of documents aimed at improving personnel technologies used in personnel management. This situation is caused by the fact that the theoretical analysis of personnel technologies does not lose its relevance, but, on the contrary, increases its significance. The article pays great attention to the analysis of the development of personnel technologies in the aspect of the state civil service of the city of Moscow.

Keywords: civil servants, Moscow, personnel technologies, personnel reserve, certification, qualification exam, selection (selection)

Одной из основных задач развития для России является модернизация и построение эффективной системы государственного управления. При этом повышение качества государственного управления возможно через повышение эффективности деятельности органов государственной власти. Главную роль в этой деятельности отводится работе гражданских служащих, которые участвуют в управленческой деятельности [11].

Кадровые технологии выступают базой в таких аспектах кадровой работы, как оценка персонала, отбор и подбор кандидатов на должности государственной гражданской службы, а также работа с кадровым резервом, планирование карьеры и прочее [5].

Рассмотрим кадровые технологии, которые давно и успешно применяются органами государственной власти.

Использование традиционных кадровых технологий закреплено в нормативных актах, в частности, Федеральном законе от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Закон № 79). Приведем примеры традиционных кадровых технологий. К ним относятся: [4]

1. Формирование кадрового резерва;
2. Аттестация гражданского служащего;
3. Квалификационный экзамен;
4. Обеспечение должностного роста (карьера);
5. Отбор (подбор) кадров.

Следует отметить, что при четкой регламентированности данных кадровых технологий каждая из перечисленных категорий имеет новшества, которые соответствуют современным тенденциям.

Под кадровым новшеством принято понимать итог результат интеллектуальной деятельности, в том числе научных исследований, направленных на анализ кадровой работы, а также содержащий новые знания, методы и другие аспекты, и провозглашающий организационно-управленческие процедуры в аспекте кадровых технологий [9].

Рассмотрим более подробно кадровые технологии, которые активно используются в Правительстве Москвы.

Работа по формированию кадрового резерва на государственной гражданской службе активно проводится с 2008 года. Государственная гражданская служба города Москвы в этом процессе не стала исключением. В 2012 году Указом Мэра Москвы от 28.08.2012 № 55-УМ было утверждено новое Положение о кадровом резерве на государственной гражданской службе города Москвы [10].

Формирование кадрового резерва осуществляется как из действующих гражданских служащих, так и из граждан, не состоящих на государственной гражданской службе. Для организации привлечения и отбора на вакансии был создан и активно используется «Карьерный портал Правительства Москвы». Граждане и гражданские служащие, которые откликнулись на вакансии, проходят обязательные конкурные процедуры. На первом этапе рассматриваются представленные документы, а на втором этапе - очные конкурные процедуры (тестирование знания русского языка, законодательства о государственной гражданской службе, компьютерных технологий, профессиональных знаний и умений, собеседование). В настоящее время каждый орган исполнительной власти самостоятельно разрабатывает конкурные процедуры. Таким образом, кадровый резерв выполняет несколько важных функций. Он помогает формировать достойный кадровый состав, а также способствует выявлению сильных сторон сотрудников, содействует их должностному росту [8].

Под аттестацией государственных гражданских служащих в широком смысле следует понимать процесс формирования кадрового состава, усовершенствование профессионального уровня и правовой культуры таких служащих, а также определение потенциальных возможностей, для достижения эффективного

планирования карьерного роста [4].

При этом, сам процесс прохождения аттестации регламентирован Федеральным Законом России №79-ФЗ, и [Указом](#) Президента «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации», а также Законом города Москвы № 3 «О государственной гражданской службе города Москвы».

Эффективность проведения аттестации непосредственно связана с оценкой результатов деятельности гражданского служащего, которые в свою очередь основаны на измерении вклада каждого государственного служащего в достижение поставленных перед органом исполнительной власти целей.

Обеспечение должностного роста неоднократно упоминается в Законе № 79-ФЗ (ст.14, 44, 48, 62, 64). И хотя эта технология не имеет подробной характеристики, она включает целый комплекс мероприятий [4].

Проблема развития государственных служащих заключается в том, что она является одной из основных в аспекте кадровой политики, которая осуществляется в органах государственной власти. основополагающей задачей кадровой работы выступает мотивация на динамичное совершенствование основных компетенций гражданского служащего, которые необходимы в целях реализации профессионального роста и самосовершенствования. В настоящее время Правительство Москвы эффективно реализует современные формы обучения, к которым относятся тренинги, интерактивные формы обучения, кейсы, обучающие фильмы, деловые игры. Наиболее востребованным гражданскими служащими является дистанционное обучение, которое дает возможность совмещать рабочий график с прохождением обучения.

Далее необходимо проанализировать самые интересные примеры оказываемых услуг по дополнительному профессиональному образованию, которые предоставляются Правительством города Москвы.

Для гражданских служащих строительной отрасли был разработан специальный курс под названием «Управление проектами в строительстве», программа которого базируется на гейтовом методе, а также определенных элементах стандарта РМІ РМВОК и содержит материалы, касающиеся управления строительными проектами [10].

*Следующим примером выступает* программа «HR-колледж: от отдела кадров до HR-партнерства». Данный проект берет свое начало в 2014 году. Обучение направлено на руководителей и специалистов кадровых служб Правительства Москвы, которые успешно прошли конкурсный отбор. Основной целью программы является формирование эффективной профессиональной команды HR-менеджеров. Основными участниками учебного курса выступают руководящие звенья по направлениям HR Управления госслужбы и кадров Правительства Москвы, а также заслуженные преподаватели МГУУ Правительства Москвы, эксперты бизнес-компаний. Программа разделена на 6 модулей и 27 тематических блоков [3].

Многозадачность, постоянные стрессы часто приводят к эмоциональному выгоранию сотрудников и синдрому хронической усталости. Чтобы этого избежать и повысить мотивацию работников к росту и личностному развитию, в Правительстве Москвы реализуется программа «Лидерство и управление командой в системе проектного управления строительством».

Другой не менее важной технологией выступает сам отбор кадров, который является одним из самых важных видов кадровой деятельности. [8]

При этом поиск потенциальных сотрудников государственных служащих на ключевые должности осуществляется посредством кадровых агентств, баз данных лучших профессионалов. Отбор сотрудников осуществляется Центром кадровой диагностики Московского городского университета при Правительстве города Москвы. Такой отбор базируется на тестировании способностей, профессиональных знаний, умений и навыков, а также требуемых личностных качеств.

Следует отдельно выделить такой элемент технологии, как адаптация.

Под адаптацией принято понимать обоюдное привыкание сотрудника и организации, которое базируется на постепенном приспособлении работника к новым профессиональным, социальным, организационным и экономическим условиям трудовой деятельности.

В настоящее время наставничество является одним из мероприятий по реализации основных направлений развития государственной гражданской службы России на 2019-2021 гг. В частности, в «дорожной карте» предусмотрена разработка системы сервисов, направленных на внедрение интерактивного наставничества по отдельным направлениям профессиональной служебной деятельности.

Правительством Москвы с 2011 года успешно реализуется проект «Наставничество в государственном управлении». В 2018 году победителем стал проект «Система наставничества Правительства Москвы». Модель шефства активно реализуется в программе стажировки «Москва моими глазами» [4].

Таким образом, мы рассмотрели основные кадровые технологии, используемые московским правительством. В области кадровых технологий наблюдается постоянный рост количества методического инструментария, разработанного Министерством труда РФ, описывающего все новые кадровые технологии, которые успешно адаптируются и развиваются в условиях современного мегаполиса.

## Литература

1. «HR-колледж»: от отдела кадров до многофункциональной HR-службы [Электронный ресурс], -[https://talent.mos.ru/about/news/129926754/?sphrase\\_id=42857](https://talent.mos.ru/about/news/129926754/?sphrase_id=42857)
2. Наставничество на государственной гражданской службе/ [Методические материалы по вопросам развития государственной гражданской службы?](#), [Электронный ресурс], -

<https://rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/16/7>

3. Никитина А. С., Кузнецова Ю. М. Кадровые инновации в сфере государственного и муниципального управления // Вопросы управления. 2019. № 3 (39). С. 191—198.
4. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ, [Электронный ресурс], - Система ГАРАНТ: [http://garant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_48601/](http://garant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/) (дата обращения: 14.01.2020).
5. Оценка персонала по компетенциям. URL: [http://buhbest.com/prosmotr/podstatii.php?id\\_statii=17&page=8](http://buhbest.com/prosmotr/podstatii.php?id_statii=17&page=8).
6. Персонал Про. URL: [Электронный ресурс], -<http://personal.bravosoft.ru/> (Дата обращения: 21.01.2020).
7. Слободской А.Л. и др. Управление компетенциями. — СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2003. — 75 с.
8. Современные кадровые технологии на государственной гражданской службе: монография / Ю. Ю. Антропова, Г. А. Банных, Е. И. Васильева, Л. И. Воронина, Т. Е. и др. / под общ. ред. проф. Ю. Ю. Антроповой, доц. Л. И. Ворониной; М-во образования и науки Рос. Федерации, Урал. федерал. ун-т. — Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2015. —172 с..
9. Указ Мэра Москвы от 28 августа 2012 г. N 55-УМ "О кадровом резерве на государственной гражданской службе города Москвы, [Электронный ресурс], - Система ГАРАНТ: <http://base.garant.ru/70221310/#ixzz6DcABaqpn> (дата обращения 01.02.2020)
10. Федеральный портал управленческих кадров. URL: <http://rezerv.gov.ru/Start.aspx> (дата обращения: 01.12.2020).
11. Фивейский В..Ю. Кадровые технологии на службе города // Вестник Университета Правительства Москвы, - 2018, - № 4, - С. 2-9.
12. Ярцева С., Лукьянова М., Салгириев М. Методологические основы инновационного процесса в управлении персоналом / С. Ярцева, Т. Лукьянова, М. Салгириев // Кадровик. Кадровый менеджмент. — 2009. — № 9. — С. 19-22.

М