

УДК 338

***ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ  
СПОСОБ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ***

***Бекмурзиева Х.М.***

*Аспирант*

*РЭУ им. Г.В. Плеханова,*

*г. Москва, Россия*

**Аннотация.** Данная статья посвящена исследованию инновационных технологий кадровой политики, определена ее суть и место в государственном управлении. В статье рассматриваются инновационные механизмы в системе управления персоналом, а также особенности, принципы и основные факторы, влияющие на инновационные процессы в кадровой политике. Основное внимание сосредоточено на отборах работников путем выбора соответствующих методов найма, предшествующая планированию кадровых потребностей. Детально рассмотрена система паблик-реинжиниринга как перспективной технологии, которую эффективно используют на предприятиях, но крайне мало в организациях государственного управления.

**Ключевые слова:** кадровая политика; персонал; эффективная деятельность; инновации технологии.

***INNOVATIVE TECHNOLOGY AS AN EFFICIENT METHOD  
IMPLEMENTATION OF PERSONNEL POLICY***

***Bekmurzieva Kh.M.***

*Graduate student*

*Plekhanov Russian University of economics*

*Moscow, Russia*

**Annotation.** This article is devoted to the research of innovative technologies of personnel policy, its essence and place in the public administration is determined. The article discusses innovative mechanisms in the personnel management system, as well

as features, principles and main factors affecting innovation processes in personnel policy. The focus is on employee selection by selecting appropriate hiring methods, prior to planning staffing needs. The system of public reengineering as a promising technology, which is effectively used in enterprises, but very little in government organizations is considered in detail.

**Keywords:** personnel policy; staff; effective activity; technology innovation.

На сегодняшний день управление персоналом является одним из ключевых факторов успешного функционирования организации. Многие руководители понимают, что человеческий ресурс является частью всей организации и к управлению этим ресурсом нужно подходить с максимальной ответственностью. Одной из ключевых задач руководителя по персоналу является формирование такой кадровой политики, которая отвечала бы целям организации в долгосрочной перспективе. Разработка кадровой политики является ключевым элементом стратегического планирования организации. Важность кадровой политики заключается в подготовке ответов на все вопросы, связанные с управлением персоналом. Это одна из важнейших подсистем, которая определяет успешность организации. Чтобы развитие управления персоналом имело управляемый, регулируемый характер и давало необходимые качественные изменения, оно должно осуществляться на основе научных принципов.

Для осуществления эффективной кадровой политики, должны использоваться современные технологии, способствующие реализации предусмотренных задач. На данный момент времени, инновационные технологии кадровой политики успешно используются на предприятиях. Однако, данные технологии могут также достаточно эффективно использоваться в государственном и муниципальном управлении.

Исследуя вопросы кадровой политики ученые определяют теоретико-методические основы ее формирования, рекомендации по улучшению. При определении типов и этапов разработки кадровой политики, ученые уделяют значительное внимание условиям разработки кадровой политики, кадровые цели в системе общей стратегии развития предприятия.

Цель – исследование проблем и обобщение понятий, связанных с использованием передовых инновационных технологий в кадровой политики органах государственного и муниципального управления.

Изложение основного материала. На современном этапе позитивных трансформационных процессов в государстве проблема кадровой политики стала предметом научных философских, психологических, социологических исследований и рассматривается в контексте формирования, сохранения и развития человеческого потенциала.

Необходимость разработки новой кадровой политики в значительной степени обусловлена европейским вектором развития Российской Федерации, что существенно влияет на социально-экономическое развитие государства, повышение социальных стандартов жизни граждан, рост международного авторитета и конкурентоспособности нашей страны.

Стратегия развития государственной кадровой политики основывается на принципах профессионализма, компетентности и обеспечения всех сфер жизнедеятельности государства квалифицированными кадрами, преимуществах “экономики знаний”, учитывает особенности развития современного российского общества, мировые тенденции, направленная на утверждение системной и последовательной политики в этой сфере [1].

Россия требует существенного изменения ситуации на рынке труда. Это связано с несколькими факторами.

Во-первых, в стране наблюдается дефицит трудовых кадров, в частности технических, способных работать на современном оборудовании, свободно владеть профессиональным иностранным языком и технологиями.

Во-вторых, Россия все увереннее вступает в глобализованный рынок разделения труда, что, в частности, сопровождается тенденциями к взаимопроникновению рынков труда, повышенной мобильностью трудовых ресурсов.

Следует также принять во внимание важность обеспечения конкурентоспособности отечественных трудовых ресурсов, а также потребность в постоянном совершенствовании, руководствуясь принципом “обучение в течение жизни”.

Механизм формирования и реализации государственной кадровой региональной политики — это многофункциональный комплекс управленческой деятельности. Функционирование механизма управления кадровой политикой в регионах должна воплощаться в функции управления и реализуется через соответствующие технологии [3].

Государственная кадровая политика основывается на следующих принципах:

- профессиональная самореализация личности
- внедрение активного социального диалога и партнерства;
- согласованность целей и приоритетов государственной кадровой политики во всех звеньях кадровой системы;
- субсидиарность между различными звеньями кадровой системы;
- общая ответственность всех субъектов государственной кадровой политики за развитие кадрового потенциала страны;
- неотъемлемость общественного контроля в принятии и реализации решений в сфере государственной кадровой политики.

Наиболее важными принципами политики являются:

-научная обоснованность;

-реалистичность и технологичность — предполагает постановку реальных целей и задач, ресурсную обеспеченность и принципиальную возможность практической реализации ее модели;

-ресурсная обеспеченность — то есть обеспеченность материально-финансовыми, информационно-аналитическими и кадровыми ресурсами;

- поддержка основной части населения страны — рассматривает кадровую политику как средство новых возможностей повышения жизненного уровня, карьерного продвижения и личностного роста.

Государственная кадровая политика декларирует во всех звеньях кадровой системы следующие принципы кадровой работы:

-законность, приоритетность профессионализма, патриотизма и нравственности;

-открытость и прозрачность;

- рациональность и эффективность в подборе и расстановке кадров,

-содействие профессиональному и карьерному росту работника, индивидуализация методов и средств кадровой работы, оптимальное сочетание стабильности кадров и их рационального, систематического обновления, использования лучшего отечественного и мирового опыта кадрового менеджмента, современное технологическое и ресурсное обеспечение.

Кадровая политика характеризуется основными направлениями, которые формируются по двум подходам: отраслевому и проблемному.

Отраслевое направление кадровой политики охватывает различные сферы деятельности человека:

-государственное управление и местное самоуправление;

-оборону и национальную безопасность;

-судопроизводство, правовая защита и наказание;

-материальное производство;

- публичные услуги; сельское хозяйство;
- социальная защита;
- медицина и здравоохранение;
- наука и образование;
- культура.

Проблемное направление ориентировано на решение ключевых аспектов кадровой политики:

- институциональный;
- нормативно-правовой;
- организационно-управленческий;
- технологический;
- гендерный;
- профессиональное обучение и продвижение кадров;
- регулирование миграции;
- молодежную кадровую политику;
- кадровую политику старших возрастных групп населения.

Концептуальные основы модернизации кадровой политики включают следующие положения:

-создание общенациональной системы государственной кадровой политики и ее составляющих — региональных и отраслевых подсистем, основой которых выступают инновационные кадровые технологии;

-совершенствование законодательной и нормативно-правовой базы кадровой политики;

-модернизация системы управления кадровыми процессами в стране, создание специальной подсистемы, которая имеет единый государственный координирующий орган системы и его региональных представительств.

- совершенствование системы государственного заказа на подготовку кадров в соответствии с потребностями общества на основе прогнозирования, планирования и мониторинга;

- модернизация системы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров с учетом реальных потребностей в сфере государственного управления и ключевых отраслей экономики;

- обеспечение непрерывности и преемственности профессионального развития, оптимального сочетания опытных и молодых кадров;

- обеспечение системного научного сопровождения кадровой политики и кадровой работы, создание центров комплексных научных исследований по изучению передового опыта и инновационных кадровых технологий;

- создание независимой системы профессиональной оценки кадров в различных сферах общества;

- практическая направленность юридического сопровождения по обеспечению прав работников;

- учет специфики работы отдельных категорий населения, в частности молодежи, экономически активной части населения, лиц пенсионного возраста, женщин, граждан с особыми потребностями;

- развитие практики заключения международных договоров о совместной подготовке специалистов;

- максимальная открытость кадровых назначений и контроль за ними общественности;

- разработка долгосрочных программ кадрового обеспечения государства, привлечения ресурсов частного сектора, деловых и общественных организаций.

- применение проектного подхода в реализации стратегии кадровой политики, когда соответствующая ее звено, или проблема решается отдельными проектами, государственными, целевыми программами, что дает возможность регулировать результативность использования ресурсов;

-внедрение инновационных технологий в кадровое обеспечение организаций.

Термин инновации представлен в Федеральном Законе РФ «Об инновациях», согласно определению, данному в ФЗ, можно сказать, что это «вновь (примененная) и (или) усовершенствованная конкурентоспособная технология, продукция или услуги, а также организационно-технически усовершенствованное решение производственного, административного, коммерческого или иного характера, существенно улучшает структуру и качество производства и (или) социальной сферы» [5].

Технология – это способ преобразования ресурсов в готовый продукт, который потребляется и/или используется внутри домохозяйства или общества или создается для вывода его на рынок [6, с. 14].

Процесс инновации воспринимается как новые процессы, которые снижают стоимость производства и позволяют производить новые продукты. Сервисные инновации включают изменения в процессе предоставления имеющихся услуг или разработка абсолютно новых видов услуг, а также могут включать в себя применение достижений технологии существующего продукта или для создания нового. Инновация происходит только тогда, когда организация презентует ноу-хау, которые отвечают потребностям потребителей. Циклическая инновационная модель рассматривает инновационный процесс как постоянное взаимодействие между развитием и изменениями на рынках, продуктах и сервисах, технологиях и науке [9, с. 5-6]. Эндрю Ван де Ван, профессор Карлсонской школы Университета Миннесоты, сочетает все определения в одном, называя «инновацию или новизну идеи, которая может включать в себя как технологические инновации (новые технологии, продукты и услуги), так и административные нововведения (новые процедуры, политика и организационные формы)[9, с. 6]».

Именно в плоскости организационных, управленческих и технологических инноваций находится содержание понятия «инновационные технологии в кадровой политике организации, и они могут определяться как:

- 1) новые концепции по формированию кадровой политики;
- 2) новые идеи по развитию персонала организации;
- 3) новые каналы поиска и связи по совершенствованию работы с сотрудниками;
- 4) новые решения в управлении персоналом организации.

Инновационные технологии характеризуются уникальностью, но со временем во время их постоянного использования превращаются и определяются как обычные технологии. Новизна – это временная характеристика любой материальной или нематериальной вещи, созданной человеком [9, с. 14], поэтому в определенное время каждая технология была инновационной.

Виды, инновационных технологий, применяемых в кадровой политике организации, представлены на рисунке 1.



Рис. 1- Инновационные технологии, используемые в кадровой политике организации [6]

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.

Проведенный анализ и обобщенный опыт по проблемам внедрения инновационных технологий дает основания отметить, что нужно осуществлять совершенствование кадровой политики государственной службы следует осуществлять в следующих направлениях:

- совершенствование системы управления персоналом государственной службы;
- совершенствование деятельности центрального органа государственной власти, осуществляющего управление персоналом государственной службы;

- совершенствование деятельности кадровых служб, осуществляющих управление персоналом государственной службы.

Инновационной формой реформирования и усовершенствования системы управления человеческими ресурсами должен стать публик-Инжиниринг. Публик-Инжиниринг связан с реинжинирингом, который чаще используется в частном секторе и совсем не используется в государственном. От реинжиниринга, как метода реорганизации бизнеса с помощью коренной перестройки основных бизнес-процессов, т.е. переход к архитектурному построению, созданию бизнеса на основах инженерной науки путем проектирование и управление бизнес-процессами. По нашему мнению, в практику государственного управления было бы целесообразно ввести понятие «публик-инжиниринг», под которым может пониматься создание государственных учреждений (заведений, организаций) на основах инженерной науки путем проектирования и управления государственными процессами.

Целью публик-инжиниринг является не перестройка структур органов государственной власти, а обеспечение повышения эффективности работы этих органов власти, существенное улучшение показателей деятельности.

На основе практики реинжиниринга можно сформировать следующие принципы публик инжиниринга:

1. Избавляться от стереотипов и рассматривать систему государственного управления взглядом конструктора и архитектора. Одно из ключевых понятий, составляющее основу публик-инжиниринга, – это процессы, а в данном случае – административные процессы. Именно их оптимизация и усовершенствования позволяют открыть и использовать новые возможности, резервы и ресурсы развития и повышения эффективности управления.

2. Переходить от управления административными функциями – к управлению административными процессами и целями. Для выполнения такого

масштабного задания необходимо применять новаторские подходы и современные приемы и технологии управления.

3. Поддерживать актуальный «дизайн» административных процессов, постоянно их совершенствовать и приспосабливать к изменяющимся условиям.

Паблик-инжиниринг предоставляет возможность не только управлять производственными процессами, но и заново их создавать, качественно моделировать и видоизменять, выстраивая в единую целостную и эффективную систему.

4. Проводить постоянный мониторинг и анализ административных процессов и осуществлять поиск и выработку их оптимальной модели. Модель административного процесса (реального или желаемого) благодаря наглядности его описания дает возможность проанализировать, насколько эффективно он способствует достижению определенных целей и результатов. Оперативными инструментами процессного анализа в системе государственного управления могут быть логистика административного процесса, его продолжительность и стоимость (в том числе его разделение на отдельные этапы), а также другие факторы, от которых зависит или может зависеть эффективность его выполнение.

5. Четко и постоянно ориентироваться на содержание самого понятия «процесс».

Отметим, что паблик-инжиниринг тесно связан с изменениями во внешнем и внутренней среде организации. Таким образом, с помощью паблик-инжиниринг можно осуществить коренную перестройку системы органов государственной власти, формирующих кадровую политику организации. При создании инновационных моделей управления персоналом государственной службы следует ориентироваться на современные глобальные вызовы тенденции развития национального и мирового общества.

### Библиографический список

1. Антоненко А. Использование методики LAB-profile в практике управления персоналом / А. Антоненко // Менеджер по персоналу. - 2016. - №10 – - С. 70-77.
2. Кудрявцева Е. И. Инновационные технологии в кадровом менеджменте / Кудрявцева Е. И., Голянич В.М. / / Управленческое консультирование. – 2013. – № 2. – С. 5-16. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.sziu.ru/publication/650/rossijskij-nauchno-prakticheskij-zhurnal-upravlencheskoe-konsultirovanie](http://www.sziu.ru/publication/650/rossijskij-nauchno-prakticheskij-zhurnal-upravlencheskoe-konsultirovanie).
3. Киселев Э.В. Общие подходы к формированию обучающейся организации на основе компетентностного подхода к развитию персонала / Э.В. Киселев, И.А. Щербакова // Качество. Инновации. Образование. - 2014. - №7 –С. 20-26.
4. Хохлова Т. Хедхантинг: эксклюзивная технология подбора суперкадров / Т. Хохлова, А. Машкетова // Управление персоналом. – 2007. – № 17(171). - С. 35-40.
5. Иванкина Л. И. Управление персоналом: учебн. пособ. / Л. И. Иванкина. – Томск: Изд-во Томского политех. ун-та, 2009. – 190 с.
6. Дашко И.М. Развитие инновационных технологий управления персоналом на предприятиях в современных условиях хозяйствования / И.М. Дашко // Международные экономические отношения и мировое хозяйство. – 2016. – № 9. – С. 37-41.

*Оригинальность 90%*