

**Чотчаев Эза Кемалович, магистрант 3 года
заочного формы обучения
направление 38.04.04 – «ГМУ»**

**Научный руководитель: Магулаева Аминат Аршабиевна, к.б.н. доцент
ФГБОУ ВО «Карачаево-Черкесский государственный университет
имени У.Д. Алиева» Россия, г. Карачаевск**

**ПРИМЕНЕНИЕ КАДРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ
КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ОРГАНАХ ПУБЛИЧНОЙ ВЛАСТИ**

Аннотация. В рамках данного исследования представлены авторские трактовки применения современных кадровых технологий, для реализации кадровой политики на различных территориальных уровнях, применительно к разным отраслям народного хозяйства, рассмотрение данных вопросов будет способствовать слаженной и бесперебойной работе персонала органов публичного управления.

Ключевые слова: Кадровая политика, персонал, кадровые технологии, органы публичного управления, государственная гражданская служба, органы исполнительной власти, Российская Федерация.

**Chotchaev Eza Kemalovich, Master's student 3 years
extramural education
direction 38.04.04 - "GMU"**

**Scientific adviser: Magulaeva Aminat Arshabievna, Ph.D. assistant professor
FSBEI HE "Karachay-Cherkess State University
named after U.D. Aliev "Russia, Karachaevsk**

**APPLICATION OF HUMAN RESOURCES IN THE IMPLEMENTATION
OF HUMAN RESOURCES IN PUBLIC AUTHORITIES**

Annotation. Within the framework of this study, the author's interpretations of the use of modern personnel technologies are presented, for the implementation of personnel policy at various territorial levels, in relation to different sectors of the national economy, the consideration of these issues will contribute to the

harmonious and uninterrupted work of the personnel of public administration bodies.

Key words: Personnel policy, personnel, personnel technologies, public administration bodies, state civil service, executive authorities, the Russian Federation.

Специфика кадровой деятельности в органах публичной власти различных территориальных уровней, имеет отличительные формы реализации, но строится примерно одинаково, за исключением некоторых видов и форм ее применения. Подразделения органов управления реализующих кадровую деятельность в системе исполнительных органов федерального и регионального значения придерживаются единого правового поля, единых правил и норм. Данные нормы нашли отражение в Конституции РФ, Федеральном законодательстве, в частности в Трудовом кодексе РФ и ФЗ № 79 от 27 июля 2004 года «Государственной гражданской службе Российской Федерации». [1]

Современные концепции применения и реализации кадровой политики, не обходятся без учета кадровых технологий, которые включают широкий спектр вопросов их использования. Применение этих технологий гарантирует успех при реализации кадровой работы в системе исполнительной вертикали.

Кадровые технологии представляют собой упорядоченную цепочку выверенных действий кадровой подразделений и служб, по найму, отбору и управлению персоналом органов публичной власти. Это так называемый набор специализированных алгоритмов действий. Преуспевающие регионы, успешные государственные компании и корпорации, постоянно в своей работе используют эти новые методики применения кадровых технологий, не сводя их к разовым акциям, например по оценке персонала, или во время проведения аттестации. Специалисты кадровых подразделений и служб, должны в режиме прямого диалога находиться со своим персоналом, проводить тренинги, семинары, обучающие курсы, вести учет основных

характеристик и требований законодательству, к уровню образования, к соответствию компетенций, знаний умений и навыков в системе публичной власти.

Особенности применения новых современных технологий кадровой работы внесут заметные изменения в структуру деятельности аппарата управления органов публичной власти. Для высшего менеджмента системы исполнительных органов различных территориальных уровней, если для технологического процесса, в принципе не произойдет существенных изменений, то процессы управления поменяются существенно, ведь при оптимизационных процедурах, происходит переориентация функционала, закрываются или ликвидируются полностью некоторые структурные подразделения. Это приводит к инициированию и утверждению новых организационных структур, под них разрабатывается вся нормативно-правовая база, должностные инструкции, структура и функционал.

Таким образом, выделим некоторые существенные изменения:

- применение новых технологий повлечет переориентацию личностных качеств, персонал будет заинтересован в саморазвитии, самообразовании и самосовершенствовании;
- применение новых технологий повлечет изменения в межличностных, человеческих процессах, так будет конкуренция, заодно и тоже место может возникнуть в хорошем смысле этого слова «борьба», а кадровые службы и руководство органов публичного управления начнет выбирать, кому отдать предпочтение.
- применение новых технологий повлечет за собой приход в организацию новых лиц, новой «крови», новых идей, новых взглядов, для этой категории персонала необходимо создать комфортные условия, чтоб процесс адаптации прошел гладко;
- применение новых технологий повлечет изменение внутри коллективных процессов, многие структурные подразделения будут разделены, переподчинены, нарушатся эти межличностные связи;

- применение новых технологий повлечет изменения в межгрупповых процессах, с применением процедуры оптимизации возникают сложности на первом этапе, пока система не приспособится к новым изменениям;

- применение новых технологий изменит внутриорганизационные механизмы, процедура оптимизации отформатирует происходящие внутри органов публичного управления и организаций процессы, изменится структура и штатное расписание.

Таким образом, применение новых кадровых технологий повлечет изменение организационной структуры, этот процесс сложный, его надо спокойно пережить, не создавая дополнительных препятствий для бесперебойной работы управленческих процессов органов публичной власти,

Проводя анализ применения кадровых технологий в деятельности органов публичного управления, автором предложены современные технологии, отвечающие всем требованиям развития науки и техники, в условиях быстроменяющихся экономических, финансовых, политических и технологических преобразований. Спектр этих технологий, выглядит следующим образом:

- Современные технологии в сфере кадрового планирования инновационной деятельности;

- Современные технологии в сфере кадровой политики по приему на работу высокопрофессиональных служащих, готовых решать масштабные государственные цели и задачи в органах публичного управления;

- Современные технологии в сфере кадрового планирования в подборе необходимого персонала, с учетом высоких и глубоких знаний, умений и навыков для инновационной деятельности;

- Современные технологии в сфере кадровой работы по определению и начислению достойной заработной платы и пособий, средних по экономике данного региона или отрасли;

- Современные технологии в сфере кадровой политики по профориентации персонала и его адаптации в новых условиях;
- Современные технологии в сфере кадровой работы по подготовке, переподготовке и повышению квалификации персонала, его обучение новым образовательным программам, с наличием соответствующих компетенций в ведущих образовательных центрах и университетах;
- Современные технологии в сфере кадровой политики по оценке эффективности и результативности деятельности персонала;
- Современные технологии в сфере кадрового планирования по подготовке резерва кадров, его эффективного управления и использования этого кадрового резерва при назначении на должности государственной гражданской службы;
- Современные технологии в сфере кадровой политики по формированию и использованию социальных лифтов, то есть продвижению по службе в организациях и предприятиях различной формы собственности, а также органах государственного и муниципального управления на различных территориальных уровнях;
- Современные технологии в сфере кадровой работы, в связи с понижением по должности, перевод или увольнение сотрудника, выход на заслуженный отдых, пенсию;
- Современные технологии в сфере кадровой работы, по созданию социального пакета, для сотрудников организации, т.е. направление сотрудников в санаторно-курортные учреждения на лечение, социальные выплаты, премии, благодарности, ведомственные награды и т.д.

Продолжая проводить анализ применения новых современных кадровых технологий, их можно структурировать по двум ключевым блокам.

1. Технологии кадровой работы в рамках модуля управления.
2. Технологии кадровой работы в рамках индивидуальной поддержки служащих органов публичной власти.

При рассмотрении первого типа кадровых технологий, модульного управления кадровой деятельности, хочется отметить, что данный тип применяется в системе управления кадрами, то есть при приеме, отборе, продвижении по служебной деятельности персонала, с соответствующими технологическими процессами. Этот тип должен быть открытым и прозрачным, доступным и гласным.

Применение второго типа кадровых технологий, индивидуальной поддержки персонала в кадровой деятельности, тут необходимо применение особых индивидуальных, личностных взаимоотношений, то есть отношений по моральной и материальной поддержке, по социальным выплатам и т.д. Этот тип больше закрытый, так как подпадает под действие законодательства о персональных данных, их разглашение запрещено законом.

При дальнейшем рассмотрении кадровых технологий, можно их классифицировать по трем основаниям:

1. Кадровые технологии при реализации кадровой политики, которые собирают, анализируют, обобщают и используют персональную личную информацию о сотруднике;

2. Кадровые технологии при реализации кадровой политики, которые обобщают, систематизируют и применяют информацию по необходимым специализированным требованиям и условиям, то есть при подборе персонала, проведение общего конкурса, аттестации и т.д.;

3. Кадровые технологии при реализации кадровой политики, которые обобщают, систематизируют и применяют информацию по спросу на кадровые возможности, т.е. при профессиональном и личностном развитии отборе и т.д.

В системе государственного управления, картина выглядит следующим образом, в управлении персоналом государственных служб используются три группы базовых кадровых технологий.

Первая группа - это кадровые технологии, которые несут исчерпывающую, надежную личную информацию о сотруднике, будущем

претенденте на государственную должность. Методы получения такой информации включают: методы оценки (аттестация, квалификационный экзамен, мониторинг - периодический мониторинг и оценка состояния персонала). Для этого используются общие методы обучения человека.

Вторая группа - кадровые технологии, которые обеспечивают организацию количественных и качественных характеристик о персонале. Это технологии подбора, формирования резерва, кадрового планирования, повышения квалификации.

Третья группа - кадровые технологии, позволяющие достигать высоких результатов. К ним относятся набор, ротация, управление карьерой и ряд других.

Все эти группы персонала связаны друг с другом. В практике управления персоналом они используются во всех отношениях.

В системе кадровых технологий на государственном уровне существуют следующие процедуры, согласно которым координируется деятельность кадровой политики: Указы Президента РФ, нормативно-правовые акты о предоставлении государственных услуг, конкурсное замещение вакантных должностей на государственной службе, оценка, аттестация, увольнение работников, резервирование кадров и ряд других. Благодаря использованию кадровых технологий, сервисы могут быть очень разнообразными. Результаты нормативных ограничений и носителей рекомендуются для руководителя.

Подводя итоги нашего исследования, необходимо отметить, что при реализации кадровой политики очень важно соблюдать законодательство и практическое использование кадровых технологий будет максимально эффективным, не зависимо где эти технологии применяются. Все это должно быть открытым и гласным процессом, вот тогда появится доверие к кадровым подразделениям и службам, как гарантам законности и справедливости.

Положительными отличительными характеристиками при реализации кадровых технологий по формированию кадровой политики, в современном государстве, являются:

Во-первых, система подготовки и формирования новой управленческой элиты страны, руководителей и специалистов отвечающим последним требованиям развития науки, техники и технологий, открытых, честных, смелых, физически крепких и подготовленных управленцев, которые поведут за собой целые регионы и отрасли народного хозяйства;

Во-вторых, будет сформирована база управленцев технократов, молодых, амбициозных, перспективных которые имеют за плечами опыт деятельности, попали в кадровый резерв, прошли курсы по подготовке кадров новой формации, получают свои должности на государственной службе как федерального, так и регионального уровня, решают задачи по совершенствованию социально-экономического и политического преобразования России.

Список источников и литературы:

1. О государственной гражданской службе Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. Закон : [принят Гос. Думой 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 02.04.2014)]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/
2. Атаманчук, С.Г., Матирко, В.И. Государственная служба: кадровый потенциал [Текст] / С.Г. Атаманчук, В.И. Матирко.- М., 2011.- 369 с.
3. Васин, Н.Б. Отбор и подбор кадров на государственной гражданской службе [Текст] /Н.Б. Васин// Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право. 2012. № 4. С. 22-23.
4. Черепанов, В.В. Основы государственной службы и кадровой политики [Текст] / В. В. Черепанов, В. П. Иванов. - М. : ЮНИТИ-ДАНА : Закон и право, 2018.- 575 с.