

Секция «HR в государственном управлении и администрировании: высококвалифицированные специалисты или искусственный интеллект - pro et contra»

HR менеджмент в государственных организациях в условиях современных развития электронного правительства

Научный руководитель – Панич Наталья Александровна

Гречаник Екатерина Сергеевна

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Высшая школа государственного администрирования (факультет), Москва, Россия

E-mail: e89269857699@yandex.ru

Кадровая политика и кадровые отношения широко распространены не только в коммерческой сфере, но и в государственной. Для государственной сферы современная кадровая политика наиболее актуальная, так как именно в государственном секторе масштаб управления значительно больше нежели в любых коммерческих или полу коммерческих структурах. Кадровые процессы пронизывают все без исключения органы государственной власти. Именно от грамотно выбранной тактики зависит эффективность работы государственного сектора. Без применения соответствующих кадровых инструментов невозможно достичь эффективной работы органа.

Основополагающие характеристики современной кадровой политики на государственной гражданской службе Российской Федерации во многом основаны и прямо связаны с нормами, заложенными в Федеральном законе от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

В фокусе исследовательского внимания в большой степени находится анализ кадровой политики Главного управления государственного строительного надзор Московской области, его модернизированных технологий и инструментов.

В первую очередь, хотелось бы отметить приоритетные направления в кадровой политики Главного управления государственного строительного надзора — формирование эффективного механизма, подбора кадрового состава государственных служащих и работы с ними, повышение престижа государственной службы и авторитета государственных служащих, совершенствование профессионального образования государственных служащих. Для эффективного выполнения данных направлений используются как традиционные, так и инновационные методы.

В 21 веке мы можем наблюдать рост объема использование информационных технологий для автоматизации кадровых процессов на государственной службе. При этом модернизация системы работы с использованием информационных технологий только набирает свои обороты, так как в некоторых государственных структурах храниться конфиденциальная информация, защищаемая государством. Поскольку с каждым днем развиваются не только технологии, которые могут скрыть от нежелательных глаз определенные сведения, но и различные способы взлома хранилищ.

Несмотря на вышеизложенное хотелось бы отметить, что постепенно в Российской Федерации удается усовершенствовать процессы работы госслужбы. Об этом свидетельствует единый специальный портал госслужащих, в котором есть возможность электронного приема документов на вакантные позиции, проведение конкурсов на должность, зачисление в кадровый резерв. Портал способствует уменьшению времени и увеличению объема работ по первичному отбору кандидатов, автоматизации оценочных процедур и проведение аттестации служащих.

Источники и литература

- 1) Граждан, В.Г. Государственная гражданская служба / В.Г. Граждан – М.: Юрайт, 2013. – 602 с.