

Применение цифровых технологий при реализации государственной кадровой политики

Куликова Е.С. *, Пустовит А.А.

Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург, Россия

** Автор-корреспондент: e.s.kulikova@mail.ru*

Аннотация: В статье рассмотрены современные тренды управления персоналом в государственных организациях и учреждениях, регулирующих функционирование общества. Описаны пути трансформации кадровых процессов. Даны характеристики инновационных кадровых технологий.

Ключевые слова: кадровые технологии, инновации, кадровый менеджмент.

Для цитирования: Куликова Е.С., Пустовит А.А. Применение цифровых технологий при реализации государственной кадровой политики. Умная цифровая экономика. 2023. Т.3, №1, с. 38-41

The use of digital technologies in the implementation of state personnel policy

Kulikova E.S. *, Pustovit A.A.

Ural State University of Economics, Yekaterinburg, Russia

** Corresponding author: e.s.kulikova@mail.ru*

Abstract: The article considers modern trends in personnel management in government organizations and institutions that regulate the functioning of society. The ways of transformation of personnel processes are described. The characteristics of innovative personnel technologies are given.

Keywords: personnel technologies, innovations, personnel management

For citation: Kulikova E.S., Pustovit A.A. The use of digital technologies in the implementation of state personnel policy. Smart Digital Economy. 2023. Vol.3, №1, pp. 38-41

Государственная кадровая политика является важным аспектом правительственной работы, так как качество кадров определяет эффективность и результативность государственных органов и организаций в целом.

Современные технологии, такие как искусственный интеллект, анализ данных и интернет вещей, могут значительно улучшить процесс подбора кадров, их оценки и развития, а также повысить эффективность и результативность работы государственных служб.

В современном мире страны сталкиваются с рядом вызовов и проблем, таких как демографический кризис, экономический рост и изменения в трудовом рынке. В этом

контексте использование цифровых технологий при реализации государственной кадровой политики является актуальной и перспективной темой для исследования.

Таким образом, статья об использовании цифровых технологий при реализации государственной кадровой политики является актуальной и важной, так как представляет новые подходы и методы, которые могут привести к более эффективному управлению кадрами и улучшению работы государственных служб в целом. Результаты исследования могут быть полезны для государственных органов, общества и экономики в целом.

С двухтысячных годов развитие кадровой политики государства имеет непосредственное отношение к реформам в политической, экономической сфере. Постоянно происходят изменения требований, правил и норм по качеству выполнения профессионалами основных обязанностей. Нужно учитывать регулирование происходящих кадровых процессов государственной гражданской службы в полном объеме.

В современное время большое внимание уделяется уникальным инновационным предложениям. Они отличаются качеством, эффективностью в применении, поэтому считаются популярными и достойными изучения. Стоит указать на немаловажный факт, дело все в том, что сегодня представлены многочисленные инструменты кадрового менеджмента, которые заслужили внимания. На этот факт повлиял приход на госслужбу профессионалов из бизнеса, частных структур. Они прекрасно справляются с качественным управлением коммерческих планов фирмами. Рекомендуются для наглядности указать на ряд данных инструментов. Прежде всего, это персонализация активной деятельности (служебной), а также применение ресурсов ИИ [3, с. 162].

Для того чтобы оперативно и незамедлительно справиться с опросом соискателей, потребуется обратиться к ботам-рекрутерам. Они экономят потраченное на поиск профессионалов время, силы.

У современных людей можно отметить новые ценности, понятия, особенности работы в выбранной организации. Они существенно отличаются от ценностей другого поколения, более взрослого.

Сегодня не актуален и не привлекателен стандартизированный подход в работе с персоналом. Многие сотрудники кадровой службы организаций государственного управления указывают на личные интересы, цели, способности профессионалов. Постоянно реализуются бонусные предложения, появляются новые возможности для движения по карьерной лестнице, с учетом амбиций и целей конкретной личности [2, с. 220].

Многих молодых людей особенно привлекает уникальная возможность работать удаленно, онлайн. Данную особенность важно учесть во время организации парадигмы деятельности специалистов в компании.

Люди с большим доверием относятся к блогам, многочисленным заметкам и статьям, написанным работниками структуры, связанной с государственным управлением.

Новые возможности в образовательной сфере - это актуальный тренд, который обязательно стоит учитывать в развитии организации. Есть много уникальных форм образовательной деятельности. Часто организуются семинары, проводятся тренинги, в которых участвуют эксперты с опытом.

Поддержка, а также постоянное содействие кадровой службы - это то, что должно непременно развиваться, совершенствоваться. Сегодня важны такие принципы как открытость, прозрачность. На них нужно сделать акцент в работе.

Отличающееся креативом офисное помещение, организация специальных зон для нормального отдыха, обеда, спортивными занятиями, все это положительно влияет на качество активной трудовой деятельности человека.

Чтобы в процессе управления кадрами был отличный результат, стоит обратить внимание на команду людей, на их возможности, цели и желания в достижении новых результатов. Важно отметить, важную роль адаптации к новым условиям труда.

Новое современное время всегда требовательно относится к появлению уникальных по характеристикам изменений, подходам в отношении грамотной оценки специалистов компании. Специалистам в каждой организации важно быть уверенным в собственных силах, достоинствах, быстро и легко приспосабливаться ко всему новому, интересному в работе. Все это главным образом, ведет к настоящему спеху в развитии, трудовой деятельности.

Применение инновационных подходов, технологий в кадровом процессе является важным этапом развития. Выбор уникальных по знаниям, компетенциям специалистов, кадровый маркетинг - это только небольшая часть используемых направлений. Чтобы понять, насколько конкретный сотрудник, его навыки, способности соответствуют основным требованиям, стоит обратить внимание на коучинг, на ассесмент-центр.

Многие компании успешно занимаются активным привлечением внештатных специалистов с необходимым опытом работы, со знаниями своего дела, с лидерскими качествами.

Все основные направления должны в полной мере и постоянно повышать мотивацию у персонала. Если важно в данный момент справиться с сильным психологическим напряжением на работе, то в такой ситуации необходимо ознакомиться со следующим направлением, которое получило название, стресс менеджмент.

Ролевые игры, регулярные, правильно организованные тренировки в целях получения нового профессионального результата - это то, что требуется для качественного управления развитием сотрудников в компании на высоком уровне[2, с. 7].

В современное время нужно ориентироваться на возможность и необходимость привлечь лучших профессионалов, которые будут нацелены на развитие. Именно кадровые инновации способны повысить уровень удовлетворенности социума деятельностью специальных организаций, имеющих прямое отношение к государственному управлению.

Список литературы

1. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом: учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 381 с.
2. Беседина, О. И. Инновационные методы в кадровой политике / О.И. Беседина, Д.И. Зновенко, Е.В. Малахова // Экономика. Менеджмент. Инновации. – 2019. – №1(19). – С. 3-10.
3. Зеер, Э. Ф. Готовность преподавателей вузов онлайн-образованию: цифровая компетентность, опыт исследования / Э. Ф. Зеер, Н. В. Ломовцева, В. С. Третьякова //



Педагогическое образование в России. – 2020. – № 3. – С. 26-39. – DOI 10.26170/ro20-03-03. – EDN HMOWMJ.

4. Маковейчук, А. В. Цифровое государственное управление в современной России: проблемы трансформации и актуальные управленческие задачи / А. В. Маковейчук // Beneficium. – 2020. – № 3(36). – С. 21-27. – DOI 10.34680/BENEFICIUM.2020.3(36).21-27. – EDN DFHZKE.

5. Никитина, А. С. Управление человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении: учебное пособие для вузов / А. С. Никитина, Н. Г. Чевтаева. – 2-е изд. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 187 с.

6. Ушакова Е.В. Цифровизация экономики как тенденция развития России / Е. В. Ушакова, Е. В. Воронина, Е. В. Фугалевич, М. В. Михайлова // Экономика и управление. – 2021. – Т. 27, № 3(185). – С. 175-182. – DOI 10.35854/1998-1627-2021-3-175-182. – EDN MGDSBH.