

Секция «HR в государственном управлении и администрировании: управление персоналом или высоко квалифицированными специалистами (кадрами)?»

Влияние HR-практик на развитие государственного управления в России

Научный руководитель – Ариффулина Гульнара Мясумовна

Просвирина Дарья Владимировна

Студент (магистр)

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

E-mail: prosvirinadv@yandex.ru

Развитие института государственной службы России происходит на протяжении долгого времени. Общеизвестно, что осуществление прав, соблюдение обязанностей, ограничений и запретов государственными служащими напрямую воздействуют на качественную реализацию функций государственного управления, решение и реализацию государственных задач, достижение государственных экономических и социальных целей, которые стоят перед Россией. В этой связи в последнее время особый интерес представляют передовые HR-практики, перешедшие из коммерческого сектора в государственный. Предполагается, что подобные нововведения позволят создать достаточно компактный и высокопрофессиональный государственный аппарат, опираясь на который, было бы возможно создать действенный механизм защиты прав и свобод человека и гражданина, провести экономические преобразования, словом обеспечить модернизацию государственного аппарата России и страны в целом.

В настоящий момент сохраняется тенденция снижения конкурентоспособности отечественной экономики. В опубликованном Всемирным экономическим форумом (ВЭФ) отчете Россия в 2019 году занимает 43-е место из 141 [2]. В исследовании ВЭФ сказано, что воспользоваться своими конкурентными преимуществами России мешают низкая эффективность работы государственных институтов, недостаточный инновационный потенциал, слабая развитость финансового рынка и дефицит доверия инвесторов к финансовой системе. О проблемах в государственном управлении России неоднократно говорил председатель Счетной палаты А.Л. Кудрин: «Систему государственного управления я бы оценил сегодня, как старую скрипучую машину с низкой скоростью, которая не имеет высокой мощности, на которой мы, наверное, заезжаем не туда и каждый раз корректируем свое движение. Но результат небольшой» [3].

В тоже время в бизнесе мы можем абсолютно точно констатировать тот факт, что понимание самого направления - Human Resources - стало более стратегическим. Специалист по работе с персоналом превратился в бизнес-партнера, и его роль существенно усилилась в отличие от сотрудника отдела кадров. Использование передовых HR-практик позволяет оптимизировать затраты и получить лучшее качество - вот к чему должно стремиться современное реформирование государственного управления.

Одним из примеров подобного заимствования можно считать всероссийский конкурс управленцев «Лидеры России», который, как и аналогичные проекты в бизнес-сфере, позволяют выявить новые возможности, перспективы развития и самореализации для всех участников, предоставив им возможность влиять на будущее страны. Подобные проекты помогают глубоко вовлечь и заинтересовать государственных служащих, сделать так, чтобы цели государственного управления были им близки и понятны. По оценкам экспертов, применение HR-практик в коммерческом секторе позволило не только поднять обучение

и развитие профессионалов в компаниях на более высокий уровень, но и помогло изменить представление о корпоративной культуре и выстроить абсолютно новую ценностную структуру для сотрудников, обеспечив их эмоциональную вовлеченность [4].

Следует отметить, что не все HR-практики возможно применить в государственном секторе без определенных изменений всей системы государственной службы. Речь здесь, прежде всего, идет не только о так называемых «digital skills», но и об использовании Big Data, digital-инструментов, новых подходов к аналитике, которые и в бизнесе еще не полностью и не везде применяются. Вместе с тем, учитывая накопленный опыт стран-лидеров современного экономического роста и коммерческого сектора, цифровое управление в России вполне может стать возможным.

Таким образом, задача качественной трансформации государственной службы играет особую роль через создание кадровой системы государственных служащих, которая повысит эффективность и конкурентоспособность государственного управления, а также поможет достичь стратегических целей России, изложенных в Указе Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» [1].

Источники и литература

- 1) Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2018. – № 20 – Ст. 2817.
- 2) Индекс глобальной конкурентоспособности. Гуманитарная энциклопедия: Исследования [Электронный ресурс] // Центр гуманитарных технологий, 2006–2020 (последняя редакция: 08.02.2020). // Режим доступа: <https://gtmarket.ru/ratings/global-competitiveness-index/info> (дата обращения: 09.02.2020).
- 3) Кудрин сравнил госуправление в России со «старой скрипучей машиной» // Режим доступа: <https://www.rbc.ru/economics/02/03/2020/5e5d036f9a794719b25b8e47> (дата обращения: 14.02.2020).
- 4) Осовицкая Н. HR-брендинг: лучшие практики десятилетия // Режим доступа: <http://neurons.kg/tpl/library/110.pdf> (дата обращения: 16.02.2020).