

**Круглякова Наталия Николаевна, магистрант 3 года  
заочной формы обучения  
направление 38.04.04 – «ГМУ»**

**Научный руководитель: Тохчуков Мурат Олегович, к.э.н. доцент  
ФГБОУ ВО «Карачаево-Черкесский государственный университет  
имени У.Д. Алиева» Россия, г. Карачаевск**

**ТЕНДЕНЦИИ ПРИМЕНЕНИЯ КАДРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ПРИ  
РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ**

**Аннотация.** В рамках темы исследования автор отразит современные тенденции методы и технологии кадровой работы, а также особенности применения кадровых технологий при реализации государственной кадровой политики.

**Ключевые слова:** кадры, кадровые технологии, кадровая политика, персонал, органы власти, государство, Российская Федерация.

**Kruglyakova Natalia Nikolaevna, undergraduate 3 years  
distance learning direction 38.04.04 - "GMU"**

**Scientific adviser: Tokhchukov Murat Olegovich,  
Ph.D. assistant professor  
"Karachay-Cherkess State University"  
named after U.D. Alieva, Russia, Karachaevsk**

**TRENDS IN THE APPLICATION OF HR TECHNOLOGIES IN THE  
IMPLEMENTATION OF THE STATE PERSONNEL POLICY**

**Annotation.** As part of the research topic, the author will reflect current trends in the methods and technologies of personnel work, as well as the features of the use of personnel technologies in the implementation of state personnel policy.

**Key words:** personnel, personnel technologies, personnel policy, personnel, authorities, state, Russian Federation.

Специфика кадровой деятельности в сфере государственного и муниципального управления, строится примерно одинаково со всеми сферами общественной жизни, за исключением некоторых методов и форм ее реализации. Все работники кадровых служб придерживается единого правового стандарт, единых правил и норм, которые нашли отражение в Конституции РФ, федеральном законодательстве и в Трудовом кодексе. При изучении вопроса, применения кадровых технологий, как средства реализации кадровой политики, нами будут озвучены и описаны современные тенденции, методы и технологии кадровой работы.

Политика государства в рамках кадрового обеспечения, формирования и реализации кадровой политики строиться как целенаправленная стратегия развития данной государственной системы, соответствия ее миссии, целям и задачам. Поэтому это очень важное направление реализации кадровой политики, наряду с финансовой, экономической и технологической политикой. При формировании кадровой политики необходимо придерживаться определенных тенденций, принципов, методов, форм и технологий, а в случае необходимости осуществлять подбор, оценку персонала, проводить аттестации, выявлять функциональные сбои, предупреждать эти последствия заранее, а также информировать высшее руководство органов публичной власти, о мерах которые необходимо предпринять.

Данный вид работы с кадрами, это процесс очень интересный, сопряженный с индивидуальными особенностями сотрудников, привычками, характером и настроением. Поэтому работники кадровых служб, должны отличаться обширными знаниями в области трудовых взаимоотношений, быть честными и открытыми, порядочными и чистоплотными, с устойчивой психической и эмоциональной составляющей, чтоб осуществлять возложенные на них обязанности.

Под понятием кадровых технологий, многие ученые специалисты практики высказывают мнения, что кадровые технологии это способ специализированных действий при осуществлении кадровой работы.

При помощи кадровых технологий, можно определить, насколько работник органов публичной власти удовлетворен результатами своего труда. В том числе, при реализации кадровых технологий можно проследить, насколько работодатель удовлетворен своим работником, какие меры дисциплинарного характера или меры поощрения применить к персоналу. Как выявить личностные, психологические, индивидуальные, деловые качества персонала, как провести аттестацию персонала, как произвести прием, отбор и подбор персонала. Данные аспекты решаются в кадровых службах при помощи методики применения кадровых технологий.

В целях восстановления текучести кадров, ротации, перепрофилирования, выхода на пенсию, введения системы контрактов для найма и других форм используются определенные кадровые технологии. [4]

Круг вопросов, которые решаются кадровыми службами при помощи кадровых технологий обширный, в этой связи, необходимо изучать, совершенствовать методику их применения, с учетом развития науки, техники и технологий. Проводить обновления баз данных при оценке персонала, обновлять тестовые и индивидуальные задания, проводить анкетирование с работниками, определять приоритеты в их трудовой деятельности, выявлять проблемы.

Проводя 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 сотрудников органов публичного управления.

При рассмотрении первого типа кадровых технологий, модульного управления кадровой деятельности, хочется отметить, что данный тип

применяется в системе управления кадрами, т.е. при приеме, отборе, продвижении по служебной деятельности персонала, с соответствующими технологическими процессами. Этот тип должен быть открытым, прозрачным, доступным и гласным.

Применение второго типа кадровых технологий, индивидуальной поддержки персонала в кадровой деятельности, тут необходимо применение особых индивидуальных, личностных взаимоотношений, т.е. отношений по моральной, материальной поддержке, в том числе по социальным выплатам и т.д. Этот тип больше закрытый, так как подпадает под действие законодательства о персональных данных, их разглашение запрещено законодательно на территории нашего государства. [3]

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

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

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

3. Кадровые технологии 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.

Таким образом, автором сформулированы трактовки применения современных кадровых технологий, для реализации кадровой политики на общероссийском уровне, применительно к разным отраслям народного хозяйства и органам публичного управления. Все это будет способствовать

слаженной и бесперебойной работе персонала государственных компаний и органов публичного управления.

В управлении персоналом государственных служб используются три группы базовых кадровых технологий.

Первая группа - это кадровые технологии, которые несут исчерпывающую, надежную личную информацию о человеке, 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.

Таким образом, человеческие ресурсы могут быть задействованы в управлении персоналом. Для этого необходимы специальные функции. Основой воздействия на них являются профессиональные качества работника. Для обеспечения эффективного функционирования организации необходимы количественные и качественные показатели персонала органов государственного управления.

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, 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, только тогда появится доверие к кадровым службам, как к 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, медийно открытым, честным, смелым, подготовленным управленцев, которые поведут за собой целые регионы и отрасли народного хозяйства;

Во-вторых, будет сформирована база молодых управленцев технократов, которые имеют за плечами опыт деятельности, вошли в кадровый резерв государства и его регионов, которые получают свои должности на государственной службе как федерального, так и регионального уровня.

#### **Список источников и литературы:**

1. Андрианов, В. Д. Государственная служба России [Текст] / В. Д. Андрианов. - М. : ТК «Велби» : Проспект, - 2017. - 175 с.
2. Волгин, Н.А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба [Текст] / Н.А. Волгин.- М., 2013. – 147 с.
3. Сулемов, В.А. Кадровый потенциал общества и государственного управления: состояние проблемы, перспективы развития [Текст] /В.А.

Сулемов// Государственная служба и кадровый потенциал России: история, современность, будущее. Курск, 2012.- С. 146-149.

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.