

Международный журнал прикладных наук и технологий "Integral"

Научная статья

Original article

УДК 332.1



**ИТ-СЕРВИСЫ ДЛЯ УПРАВЛЕНИЯ КАДРАМИ И  
НАСТАВНИЧЕСТВОМ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ**  
IT SERVICES FOR HR MANAGEMENT AND MENTORING IN  
PUBLIC ADMINISTRATION

**Волкова Полина Сергеевна**, Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург, Россия, [polivolk@mail.ru](mailto:polivolk@mail.ru)

**Власова Наталья Юрьевна**, научный руководитель, Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург, Россия

**Volkova Polina Sergeevna**, Ural State University of Economics, Yekaterinburg, Russia, [polivolk@mail.ru](mailto:polivolk@mail.ru)

**Vlasova Natalya Yuryevna**, Scientific Supervisor, Ural State University of Economics, Yekaterinburg, Russia

**Аннотация.** В настоящее время весьма актуальным становится вопрос использования ИТ-технологий в области управления кадрами государственного управления. Связано это прежде всего с систематическим повышением влияния на социум технологического процесса. В статье рассмотрены возможности ИТ-технологий, используемых в качестве инструмента мотивации служебной деятельности сотрудников учреждений, воплощающих на практике планы по

## Международный журнал прикладных наук и технологий "Integral"

совершенствованию общественной жизни.

**Abstract:** At present, the issue of using IT technologies in the field of public administration personnel management is becoming very relevant. This is primarily due to the systematic increase in the impact on the society of the technological process. The article discusses the possibilities of IT technologies used as a tool to motivate the performance of employees of institutions that put into practice plans to improve public life.

**Ключевые слова:** digital personnel management; principles of motivation; stimulation, information technology

**Keywords:** municipal service, personnel, personnel selection.

Современные условия труда мотивируют муниципальные организации внедрять в свою работу инновационные маркетинговые технологии, создавать для разных категорий соискателей максимально интересные предложения работы, учитывая низкую мотивацию, например, молодых людей к поступлению на государственную службу, а также частое препятствование со стороны действующих бюрократов найму молодежи [2].

Основным механизмом привлечения кадров в структуры управления муниципалитетами является открытый конкурс. При разном процедурном содержании и отсутствии унифицированной системы установления квалификационного уровня кандидатов у конкурса есть три единых базовых характеристики – полная открытость, прозрачность всех этапов и критериев оценки, влияющих на принятие решений о приеме соискателей на работу.

Индивиды с нежелательными для муниципальной службы характеристиками не принимаются на работу по причине несоответствия квалификационным требованиям и профессиональным стандартам. Также снижению кадровых рисков способствует служебный контракт, посредством которого четко определяются требуемые характеристики исполнителя и ограничения, препятствующие неэффективному осуществлению им

## Международный журнал прикладных наук и технологий "Integral"

должностных обязанностей.

Актуальными отечественными нормативными правовыми актами созданы базовые условия для привлечения на муниципальную службу профессионалов: в законах указаны последовательность, обязательные аспекты конкурсного отбора, требования к уровню квалификации, личным качествам кандидатов, правила их трудоустройства. Позволяют соискателям предварительно ознакомиться со спектром обязанностей и полномочий, узнать объем ответственности, критерии оценки эффективности трудовой деятельности.

Кандидатам на муниципальные должности сообщается о положительных моментах государственной службы, к которым относятся: а) стабильная заработная плата; б) уверенность в постоянной трудовой занятости; в) перспективы карьерного роста; г) гибкий график работы; д) командный стиль трудовой деятельности; е) гармонизация работы и частной жизни; ж) возможность бесплатно получить дополнительное образование; з) понятная политика организации [1].

Ставшие традиционными конкурсные процедуры по приему на работу в муниципальные органы новых специалистов активно дополняются современными управленческими инструментами. К их числу относятся, например, работа в управленческих структурах муниципалитетов в качестве стажеров, участие в работе «молодежных администраций», мероприятиях по получению грантов, волонтерском движении.

Стажировка предполагает: ознакомление участников с особенностями деятельности органов управления муниципальными образованиями административного, правового, процедурного характера посредством общения кандидатов с действующими специалистами, посещения тренингов и мастер-классов; развитие у них навыков командной работы, лидерских компетенций путем участия в деловых играх, проектах; разработку идей по решению насущных проблем МО. В результате стажировки на работу во властные структуры муниципалитетов приходят лучшие представители рынка труда,

## Международный журнал прикладных наук и технологий "Integral"

снижаются затраты на поиск специалистов, повышается уровень вовлеченности населения в деятельность муниципальных властей.

В стране нарабатывается опыт ознакомления кандидатов на замещение должностей в органах муниципальной власти с информацией о поступлении на государственную службу, перспективах карьерного роста с помощью электронных ресурсов. На официальных сайтах администраций МО размещаются данные о специфике участия в открытом конкурсе на включение в муниципальный кадровый резерв, прохождении обучения, квалификационных экзаменов, присвоения классов чинов.

Подобный ресурс позволяет сопровождать работу с соискателем с момента подачи им заявления на трудоустройство в течение всех его кадровых движений и перемещений, а также привлекает внимание достаточно обширной аудитории к возможностям трудовой деятельности на муниципальной службе.

В отдельных муниципалитетах в рамках Дня местного самоуправления к стажировке в муниципальных управленческих структурах привлекаются старшеклассники общеобразовательных школ. Это направление кадровой работы пролонгированного характера позволяет сформировать у потенциальных служащих понимание специфики деятельности, полномочий органов местного самоуправления, системы и принципов его функционирования. Повысить престиж муниципальной службы за счет открытости и доступности ее органов.

Работа в «молодежных администрациях» при муниципальных органах власти учит юношей и девушек создавать проекты нормативных актов, вносить в Советы муниципалитетов предложения по повышению уровня благосостояния населения, содействовать правовому, культурному, патриотическому развитию ровесников, реализации молодежной политики власти [3].

Многочисленные успешные практики муниципальных образований по совершенствованию системы подбора кадров для государственного муниципального управления свидетельствуют о возможности создания

## Международный журнал прикладных наук и технологий "Integral"

работоспособных механизмов привлечения на службу талантливых исполнителей, что в свою очередь будет способствовать повышению показателей социально-экономического роста и конкурентоспособности как отдельных территорий, так и всего государства.

### Литература:

1. Адашев, А. У. Мотивация персонала как функция менеджмента / А. У. Адашев, Х. О. Арслонов // *Мировая наука*. – 2019. – № 1(22). – С. 34-37.
2. Аргашокова, О. И. Проблемы управления мотивацией персонала / О. И. Аргашокова // *Социально-гуманитарные технологии*. – 2020. – № 4(16). – С. 23-31.
3. Байдаков, А.Н., Черникова, Л.И., Кенина, Д.С и др. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие / Ставропольский государственный аграрный университет. – Ставрополь, 2017. – 115 с.
4. Васильева Е. И., Зерчанинова Т. Е., Ручкин А. В. Оценка эффективности деятельности государственных служащих // *Управленческое консультирование*. № 4. 2016 – С. 14-26.
5. Заикина, О. В. Теоретико-правовые основы отбора кадров на муниципальную службу / О. В. Заикина. — Текст: непосредственный // *Молодой ученый*. — 2019. — № 8 (246). — С. 120-122.
6. Зайцева Т. В. Материальное стимулирование государственных служащих в условиях ограниченного бюджетного финансирования // *Вопросы государственного и муниципального управления*. 2016. № 4. – С. 179-196.
7. Кондратенко И.С., Кондратенко О.А. Сущность инновационных систем. В сборнике: *Приоритетные направления инновационной деятельности в промышленности. сборник научных статей по итогам девятой международной научной конференции*. Казань, 2020. С. 102-103.
8. Кочанова, А. А. Современная практика мотивации персонала / А. А. Кочанова // *Экономика и социум*. – 2020. – № 12-1(79). – С. 663-666.

## Международный журнал прикладных наук и технологий "Integral"

9. Манафов Р.Р., Шведов В.В. Особенности структуры кадров МЧС России. В сборнике: Мир в эпоху глобализации экономики и правовой сферы: роль биотехнологий и цифровых технологий. Сборник научных статей по итогам X международной научно-практической конференции. Москва, 2021. С. 14-15.
10. Розанова Н.Н. Внедрение прогрессивных кадровых технологий в деятельность государственных органов в контексте улучшения репутации власти. Творческое наследие А.С. Посникова и современность. 2017. № 8. С. 87–95.
11. Сулимин В.В. Государственное регулирование процессов аттестации персонала на муниципальном уровне // Наука и бизнес: пути развития. 2021. № 7 (121). С. 129-131.

### References

1. Adashev, A. U. Motivaciya personala kak funkciya menedzhmenta / A. U. Adashev, H. O. Arslonov // Mirovaya nauka. – 2019. – № 1(22). – S. 34-37.
2. Argashokova, O. I. Problemy upravleniya motivaciej personala / O. I. Argashokova // Social'no-gumanitarnye tekhnologii. – 2020. – № 4(16). – S. 23-31.
3. Bajdakov, A.N., Chernikova, L.I., Kenina, D.S i dr. Motivaciya i stimulirovanie trudovoj deyatel'nosti: uchebnoe posobie / Stavropol'skij gosudarstvennyj agrarnyj universitet. – Stavropol', 2017. – 115 s.
4. Vasil'eva E. I., Zerchaninova T. E., Ruchkin A. V. Ocenka effektivnosti deyatel'nosti gosudarstvennyh sluzhashchih // Upravlencheskoe konsul'tirovanie. № 4. 2016 – S. 14-26.
5. Zaikina, O. V. Teoretiko-pravovye osnovy otbora kadrov na municipal'nyu sluzhbu / O. V. Zaikina. — Tekst: neposredstvennyj // Molodoj uchenyj. — 2019. — № 8 (246). — S. 120-122.
6. Zajceva T. V. Material'noe stimulirovanie gosudarstvennyh sluzhashchih v usloviyah ogranichenogo byudzhetnogo finansirovaniya // Voprosy

Международный журнал прикладных наук и технологий "Integral"

gosudarstvennogo i municipal'nogo upravleniya. 2016. № 4. – S. 179-196.

7. Kondratenko I.S., Kondratenko O.A. Sushchnost' innovacionnyh sistem. V sbornike: Prioritetnye napravleniya innovacionnoj deyatel'nosti v promyshlennosti. sbornik nauchnyh statej po itogam devyatoj mezhdunarodnoj nauchnoj konferencii. Kazan', 2020. S. 102-103.
8. Kochanova, A. A. Sovremennaya praktika motivacii personala / A. A. Kochanova // *Ekonomika i socium.* – 2020. – № 12-1(79). – S. 663-666.
9. Manafov R.R., SHvedov V.V. Osobennosti struktury kadrov MCHS Rossii. V sbornike: Mir v epohu globalizacii ekonomiki i pravovoj sfery: rol' biotekhnologij i cifrovyyh tekhnologij. Sbornik nauchnyh statej po itogam X mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii. Moskva, 2021. S. 14-15.
10. Rozanova N.N. Vnedrenie progressivnyh kadrovyyh tekhnologij v deyatel'nost' gosudarstvennyh organov v kontekste uluchsheniya reputacii vlasti. *Tvorcheskoe nasledie A.S. Posnikova i sovremennost'.* 2017. № 8. S. 87–95.
11. Sulimin V.V. Gosudarstvennoe regulirovanie processov attestacii personala na municipal'nom urovne // *Nauka i biznes: puti razvitiya.* 2021. № 7 (121). S. 129-131.

© Волкова П.С., Власова Н.Ю. 2022 *Международный журнал прикладных науки и технологий "Integral" №3/2022.*

**Для цитирования:** Волкова П.С., Власова Н.Ю. ИТ-сервисы для управления кадрами и наставничеством в государственном управлении // *Международный журнал прикладных науки и технологий "Integral" №3/2022.*