

УДК 658.336:004.85

**Колмыков Алексей Олегович**

магистрант

Kolmykov Alexey O.

e-mail: [lesha.colmykov@yandex.ru](mailto:lesha.colmykov@yandex.ru)

**Борисова Оксана Васильевна**

заведующая кафедрой теории и организации управления

Borisova Oksana V.

e-mail: [borysova2014@mail.ru](mailto:borysova2014@mail.ru)

Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего  
образования «Гжельский государственный университет»  
Federal State Budget Educational Institution of Higher Education  
“Gzhel State University”

Московская обл., Раменский р-н, пос. Электроизолятор,  
д. 67, Россия, 140155  
Тел.: 8(499)553-84-04

## **ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ**

### **DIGITAL TECHNOLOGY IN PERSONNEL MANAGEMENT IN THE SPHERE OF STATE AND MUNICIPAL MANAGEMENT**

*Аннотация:* В статье представлен анализ возможности внедрения цифровых технологий в область управления персоналом учреждений государственного и муниципального управления. Авторы рассматривают на примере реализации кадровой политики по обучению персонала применение различных инструментов цифровых технологий.

*Ключевые слова:* управление персоналом; обучение персонала; государственное и муниципальное управление; цифровые технологии; информационные технологии.

*Annotation:* The article analyzes the possibilities of introducing digital technologies in the field of personnel management of state and municipal government institutions. The authors consider the use of various digital technology tools on the example of the implementation of personnel policy for personnel training.

*Keywords:* personnel management; personnel training; state and municipal management; digital technologies; information technologies.

На сегодняшний день цифровые технологии проникли в разные сферы – менеджмент, маркетинг, сфера управления персоналом не стала исключением. Зачастую цифровые технологии применяются в учреждениях государственного

и муниципального управления в области обучения сотрудников. Обучение тесно взаимосвязано с другими компонентами системы управления персоналом, интегрировано в общую стратегию развития учреждения и является неотъемлемой его частью.

Изучением вопросов, направленных на использование цифровых технологий в деятельности людей, в том числе в области управления персоналом, занимались Л. И. Белоусова, А. Н. Кобыш, А. Колодин, К. С. Петрушкан, В. Н. Торшин, Т. Ю. Сячина и другие [1–7; 9].

Разработка стратегии управления персоналом в учреждениях государственного и муниципального управления – это целенаправленное управление персоналом с учетом общей концепции системы обслуживания граждан, разработка кадровой политики, умения грамотно организовывать трудовой потенциал учреждения.

В переводе с английского языка термин Digital означает «цифровой». В нем сосредоточены все современные информационные технологии. Примерно с 2002 г. началось активное использование этого термина. Ученые считают, что именно в этот год началась цифровая эпоха – цифровые носители начали преобладать над аналоговыми. На сегодняшний день цифровые технологии проникли в разные сферы – менеджмент, маркетинг, сфера управления персоналом не стала исключением. Ранее использование технологий в сфере управления персоналом ассоциировалось, в первую очередь, с начислением заработной платы через специализированное программное обеспечение и автоматизацией кадрового делопроизводства, сейчас цифровые технологии применяют практически на всех этапах системы управления персоналом. Множество учреждений государственного и муниципального управления также активно внедряют в практику разнообразные инструменты Digital HR [5].

Новинки в области ИТ (информационных технологий) в последнее десятилетие XX века главным образом были направлены на совершенствование и поддержку внутренних процессов учреждений государственного и

муниципального управления при помощи дорогостоящих программных продуктов, которые предлагают фирмы Oracle, SAP, ERP, IBM, не подлежащие адаптации. На сегодняшний день стоимость и адаптивность ИТ-инфраструктуры снизились так, что стартапы любой области могут при помощи современных разработок создавать проекты, отличающиеся от бизнес-моделей XX века, с операционными моделями.

Развитие технологий вычисления в оперативной памяти, облачных технологий, мобильных устройств, появление технологий блокчейна и Big Data (большие данные), разработка высокопроизводительных платформ для обработки и хранения данных (к примеру, HANA), а также технологии 3D-печать в первые пятнадцать лет XXI века коренным образом изменило отрасль представления программного обеспечения в виде государственной услуги. Многие руководители учреждений государственного и муниципального управления понимают важность новых цифровых технологий, однако, опасаются необходимости замены поставщиков и партнеров и нарушения отлаженных процессов в области государственных закупок. Отсюда следует, что в сфере управления персоналом цифровые технологии уже внедряются в России и в скором времени у учреждений государственной и муниципальной сферы затраты на онлайн-обучение сотрудников станут меньше [2].

Успешнее справиться с переходом на цифровые модели обучения сотрудников современным учреждениям государственной и муниципальной сферы помогут несколько управленческих действий менеджмента.

Выбор варианта системы управления кадрами в учреждениях государственного и муниципального управления во многом зависит от эффективного управления кадрами, от полного выполнения поставленных перед учреждением задач, от механизмов функционирования системы, от выбора необходимых технологий и методов работы с кадрами. Формирование контроля над сферой управления персоналом исходит из ответственности высшего руководства – руководителя учреждения, за результаты работы и

выполнения государственного заказа [4]. На рисунке показан аппарат управления персоналом в учреждениях государственного и муниципального управления.



Рисунок 1 – Взаимосвязи функций управления персоналом в учреждениях государственного и муниципального управления

Можно выделить основные аспекты, служащие обеспечению эффективности работы и отбора кадров в учреждениях государственного и муниципального управления:

- 1) формирование и понимание целей учреждения;
- 2) организация структуры эффективного управления, которое позволяет предоставить достижение цели;
- 3) кадровое планирование, исходящее из поставленных целей.

Планирование кадров является фундаментом политики в отношении персонала, способствующее обеспечению комплексного подхода по поиску и формированию кадров. Управление персоналом в учреждениях

государственного и муниципального управления тесно связано со всеми областями ее хозяйственной деятельности. Работа с этой системой управления является мощнейшим рычагом, посредством влияния на который можно добиться дальнейшего повышения эффективности [5].

Внешняя среда в современных условиях меняется настолько быстро, что в тот или иной период работы могут появляться различные психологические и технические проблемы для каждого сотрудника учреждения. В связи с этим цель подразделения, обеспечивающего управление персоналом, заключается в обеспечении оптимального баланса процессов обновления и сохранения качественного и численного состава кадров в соответствии с потребностями учреждения, требованиям действующего законодательства. Таким образом, управление персоналом направлено на повышение эффективности работы учреждения за счет повышения эффективности работы на основе психологических, правовых, экономических и других методов.

В качестве основных составляющих процесса управления персоналом учреждений государственного и муниципального управления были выделены:

- 1) формирование системы управления персоналом;
- 2) планирование кадровой работы;
- 3) маркетинг персонала;
- 4) определение кадрового потенциала.

Зачастую цифровые технологии применяются в учреждениях государственного и муниципального управления в области обучения сотрудников [3]. Обучение персонала на сегодняшний день становится ключевым сегментом системы управления персоналом учреждений государственного и муниципального управления, а также важнейшей составляющей его кадровой политики. Обучение тесно взаимосвязано с другими компонентами системы управления персоналом, интегрировано в общую стратегию развития учреждения и является неотъемлемой его частью.

Эффективность современного обучения персонала с использованием цифровых технологий определяют такие факторы, как:

- осознание необходимости обучения сотрудников с помощью инновационных методов;

- ориентация учебного процесса на достижение конкретных целей и результативности всеми участниками процесса;

- обеспечение приоритетности планов потребности в обучении персонала.

Чтобы сформировать успешную систему повышения квалификации, стоит исследовать процесс управления усвоения знаний на общем функциональном уровне с помощью цифровой модели (рисунок 2). В целом управление реализуется не сотрудником, а присутствующими у него компетенциями, в качестве объекта управления выступают основные компетенции сотрудника. В свою очередь устройство управления формируется из функциональных блоков, которые в общности могут управлять индивидуальной образовательной траекторией персонала.

Устройство управления создает управляющее воздействие на сотрудников, это воздействие на базе результатов тестирования исходных знаний создает учебный контент, который предназначен конкретному сотруднику для изучения. Тьютор параллельно с каналом управления реализует процесс повышения квалификации [5].

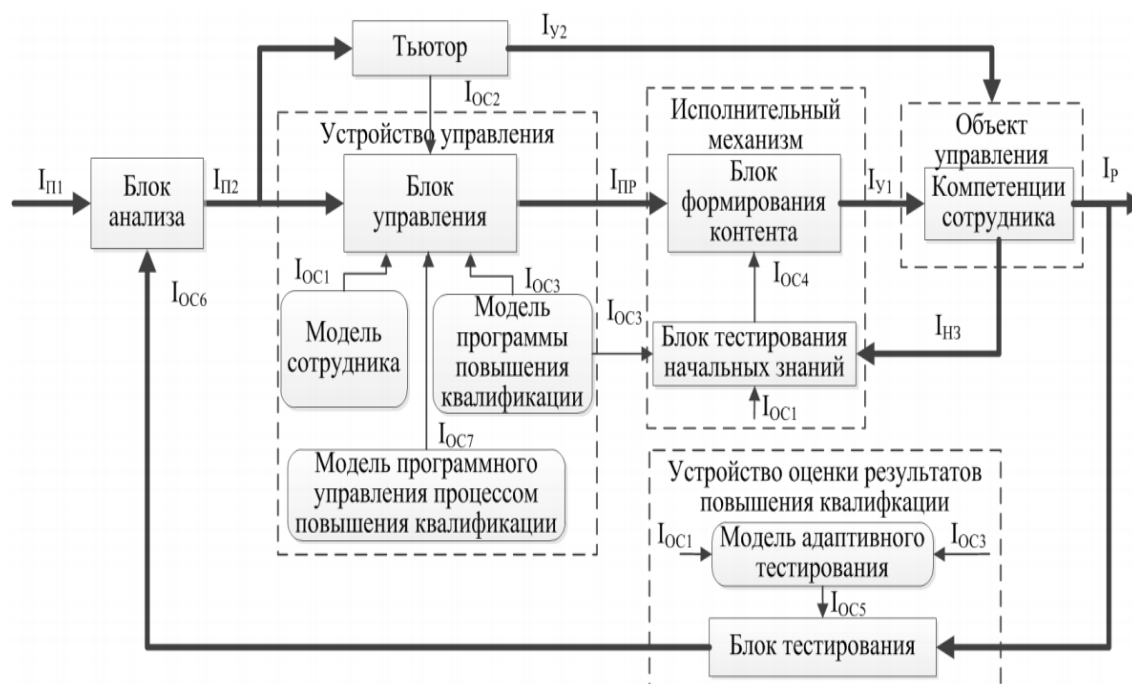


Рисунок 2 – Функциональная схема цифрового процесса управления повышением квалификации кадров организации государственного и муниципального управления

Для обозначения протекающих информационных потоков на функциональной схеме (рисунок 2) введены следующие обозначения информационных сигналов:  $I_{п1}$  – цель программы повышения квалификации;  $I_{п2}$  – ошибка рассогласования (отклонение результатов сотрудника от цели программы повышения квалификации);  $I_{пр}$  – информация принятия решения;  $I_{у1}$  – управляющая информация (формируется ИМ и представляет собой порцию учебного материала);  $I_{р}$  – результат усвоения ЭБЗ;  $I_{пз}$  – начальные знания сотрудника по ЭБЗ;  $I_{у2}$  – управляющая информация, формируемая тьютором совместно с обучаемым;  $I_{ос1}$  – сведения, полученные от модели сотрудника;  $I_{ос2}$  – сведения об ОУ, формируемые тьютором;  $I_{ос3}$  – осведомляющая информация (сведения о параметрах модели программы повышения квалификации);  $I_{ос4}$  – осведомляющая информация (сведения о результатах тестирования начальных знаний сотрудника);  $I_{ос5}$  – осведомляющая информация (сведения, полученные от модели адаптивного тестирования);  $I_{ос6}$  – осведомляющая информация (результаты тестирования

сотрудника по усвоенной порции учебного материала); Iос7 – осведомляющая информация (сведения, полученные от модели программного управления процессом реализуемого повышения квалификации) [14]. Чтобы реализовать процесс создания цифровой программы повышения квалификации, важно сформировать обособленную функциональную схему, которая отражает квалификационное взаимодействие между персоналом учреждения, принимающим непосредственное участие в этом процессе (рисунок 3).

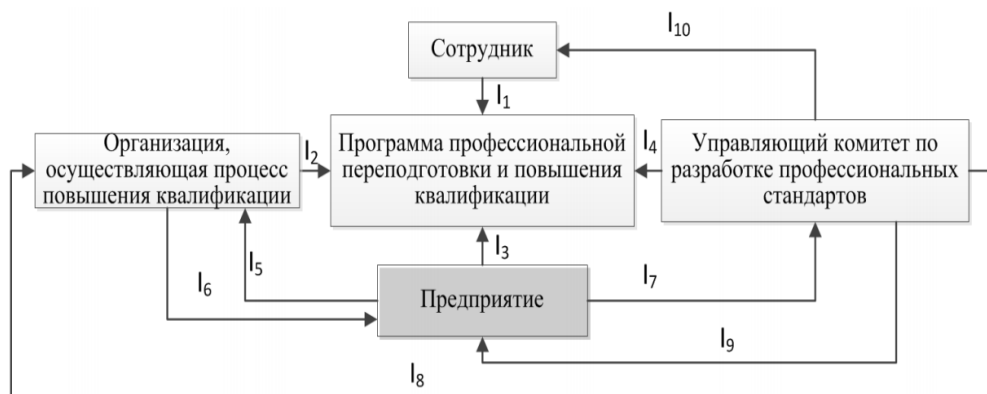


Рисунок 3 – Функциональная схема процесса формирования программы профессиональной переподготовки и повышения квалификации

Где I1 – информация об индивидуальных параметрах каждого сотрудника учреждения; I2 – информация от организации, на базе которой проводятся курсы повышения квалификации; I3 – информация о требованиях работодателя в области государственного и муниципального управления; I4 – сведения из профессиональных стандартов, связанных с государственным и муниципальным управлением; I5 – информация о требованиях к профессиональным качествам сотрудника с учетом специфики деятельности предприятия; I6 – сведения о программах повышения квалификации в соответствии с требованиями работодателей; I7 – информация о требованиях к профессии; I8 – информация для создания качественных и актуальных программ повышения квалификации; I9 – информация для подбора и расстановки кадров, планирования и нормирования труда, профессиональной ориентации, системы сертификации персонала и оценки уровня компетентности работников; I10 – информация для управления собственной карьерой [6].

Соответственно, здесь формируются задачи наиболее успешного управления процессом повышения квалификации, сформирована функциональная схема управления повышением квалификации, которая



характеризует работу адаптивной системы электронного обучения, тьютор задействован в контуре обучения [1].

Таким образом, в статье были рассмотрены особенности внедрения цифровых технологий в области управления персоналом учреждений государственного и муниципального управления. Получили развитие методические рекомендации в области цифровых технологий для организаций государственного и муниципального управления.

### Список литературы

1. Белоусова Л. И. Современные методы обучения персонала // Социокультурный менеджмент: содержание, проблемы, перспективы. Материалы 4-й международной научно-практической конференции, 2015. С. 20–23.

2. Кобыш А. Н. Технологии и методы управления персоналом, связанные с обучением // Проблемы научной мысли. 2017. № 4. С. 11–13.

3. Колодин А., Федянин В. И., Брянцева Л. В., Квашнина Г. А., Спичкин М. Ю. Моделирование процесса обучения персонала организации и формирование стратегий управления обучением персонала // Современные технологии обеспечения гражданской обороны. Сборник статей по материалам всероссийской научно-практической конференции с международным участием. М., 2013. С. 322–325.

4. Петрушкан К. С., Грицунова С. В. О необходимости обучения персонала и систематического повышения его квалификации // Экономика, управление, право: информационное решение проблем. 2016. С. 145–150.

5. Сячина Т. Ю. Подготовка квалифицированных кадров через обучение на рабочем месте // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. № 178. 2015. С. 94–98.

6. Торшин В. Н. Подбор и обучение кадров: зарубежный опыт // Народное образование. 2012. № 3. С. 145–149.

7. Уддовидченко Р. С. Обзор современных методов управления и развития персонала // 18-я международная телекоммуникационная конференция молодых ученых и студентов. 2015. С. 117–119.

8. Федеральный закон «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» от 27.07.2006 № 149-ФЗ.

9. Коломыцева М. А. Современные кадровые технологии в системе муниципального управления // Научные ведомости. 2012. № 8 (127). Выпуск 20. С. 13–17.