

ОПТИМИЗАЦИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНАХ: СИСТЕМНЫЙ АНАЛИЗ И ВНЕДРЕНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

М.С. Сивогривая, Ю.В. Глушко
г. Симферополь, Республика Крым, Россия
Институт Экономики и Управления
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»

Данная научная статья посвящена исследованию организации работы государственных и муниципальных служащих с применением системного подхода и современных технологий управления трудовым потенциалом. В статье представлены проблемы и вызовы в организации трудового потенциала. Основываясь на современных теоретических и методологических подходах, статья предлагает эффективные практики оптимизации трудовых ресурсов в государственном секторе, с учетом современных технологий управления персоналом. Исследование обеспечивает базу для разработки стратегий управления трудовым потенциалом и подчеркивает важность системного подхода в достижении стратегических целей в быстро меняющейся среде.

Ключевые слова: *трудовой потенциал, государственные органы, современные технологии, системный подход, оптимизация, управление персоналом.*

OPTIMIZATION OF LABOR POTENTIAL IN STATE AND MUNICIPAL BODIES: SYSTEM ANALYSIS AND INTRODUCTION OF MODERN TECHNOLOGIES

M.S. Sivogrivaya, Yu.V. Glushko
Simferopol, Republic of Crimea, Russia
Institute of Economics and Management
V.I. Vernadsky Crimean Federal University

This scientific article is devoted to the study of the organization of work of state and municipal employees using a systematic approach and modern technologies for managing labor potential. The article presents problems and challenges in organizing labor potential. Based on modern theoretical and methodological approaches, the article proposes effective practices for optimizing labor resources in the public sector, taking into account modern personnel management technologies. The study provides a basis for developing workforce management strategies and highlights the importance of a systems approach in achieving strategic goals in a rapidly changing environment.

Keywords: *labor potential, government agencies, modern technologies, systems approach, optimization, personnel management.*

В условиях современной динамичной общественно-политической среды государственные и муниципальные органы играют важную роль в обеспечении стабильности, развития и качества жизни граждан. Однако успешное функционирование этих органов зависит не только от законодательства и политических решений, но также от оптимального использования трудового потенциала и системного управления персоналом. Исследования в области управления человеческими ресурсами (HRM) и управления персоналом подчеркивают важность эффективного управления трудовым потенциалом для достижения стратегических целей государственных и муниципальных органов.

В теоретическом контексте трудовой потенциал представляет собой совокупность знаний, навыков, опыта и мотивации, которые индивидуальные сотрудники приносят в организацию. В случае государственных и муниципальных органов, трудовой потенциал

включает в себя специфические компетенции, связанные с обязанностями и функциями государственных служащих. Эти компетенции могут варьироваться в зависимости от уровня и сферы деятельности органов, и включают в себя знание законодательства, административных процедур, навыки анализа данных и принятия решений, а также специализированные навыки, связанные с конкретными областями управления.

Управление персоналом в государственном секторе становится все более сложным и многоуровневым процессом. Современные теоретические и методологические подходы подчеркивают необходимость системного управления персоналом, учитывая изменяющиеся потребности и вызовы в области государственного управления.

Одним из современных подходов является использование принципов управления человеческими ресурсами (HRM) в государственных и муниципальных органах. Этот подход подразумевает стратегическое управление персоналом, ориентированное на достижение целей организации, и включает в себя элементы, такие как планирование кадровых ресурсов, мотивация персонала и управление производительностью.

Также следует отметить роль информационных технологий в управлении персоналом. Современные системы управления человеческими ресурсами (HRIS) позволяют автоматизировать процессы управления персоналом, улучшить доступность информации и оптимизировать принятие решений в области управления человеческими ресурсами.

Важным аспектом является также адаптация и обучение персонала в условиях быстро меняющейся среды. Специализированные программы обучения и развития помогают государственным служащим приобрести новые навыки и компетенции, необходимые для эффективного выполнения своих обязанностей.

Стоит отметить, что ключевым элементом управления персоналом в государственном секторе является эффективное использование преимуществ, предлагаемых государством. Несмотря на то, что государственный сектор может не конкурировать с частным сектором в части финансовых стимулов, важно акцентировать внимание на тех уникальных преимуществах, которые он может предоставить. К ним относятся, например, стабильная пенсионная система и программы отсроченной компенсации, а также ощущение служения обществу, которое приносит работа в государственных учреждениях [1].

В настоящее время системный подход становится важным элементом в оптимизации трудового потенциала в государственных и муниципальных органах. Системный анализ позволяет рассматривать организацию и её персонал как взаимосвязанные компоненты, что способствует более эффективному управлению ресурсами и достижению стратегических целей.

Как указывает в своём исследовании Е.Ю. Попенко, «развитие кадрового потенциала государственной службы должно строиться на основе комплексности, системности и целостности. Разработка эффективной системы является гарантом качества и эффективности решений государственных органов» [2].

Системный подход подразумевает рассмотрение всей системы управления персоналом в целом, а не изолированных элементов. Это позволяет выявлять связи и влияния между различными аспектами управления персоналом, а также оптимизировать их взаимодействие. Системный подход способствует целенаправленному управлению, выявлению узких мест и прогнозированию последствий изменений.

В системном анализе управления трудовым потенциалом применяются различные методы и инструменты:

- системное моделирование: создание моделей, отражающих процессы и взаимодействия в системе управления персоналом. Моделирование позволяет проводить сценарный анализ и оценивать последствия различных решений;

– сетевой анализ: исследование связей и зависимостей между различными элементами системы. Сетевой анализ помогает выявлять критические точки и оптимизировать процессы;

– SWOT-анализ: анализ сильных и слабых сторон, возможностей и угроз. SWOT-анализ позволяет выявлять внутренние и внешние факторы, влияющие на управление трудовым потенциалом;

– бенчмаркинг: сравнение собственных показателей с показателями лучших практик в отрасли или других организациях. Бенчмаркинг способствует выявлению областей для улучшения и применению успешных стратегий;

– инструменты аналитики данных: использование аналитики данных для мониторинга и анализа производительности персонала, идентификации тенденций и прогнозирования потребностей в персонале.

Системный анализ позволяет государственным и муниципальным органам эффективно оптимизировать управление трудовым потенциалом, учитывая комплексный характер этой задачи. Это позволяет более точно адаптироваться к вызовам современного мира и успешно достигать стратегических целей.

Современные организации все чаще обращаются к инновационным методам системного анализа:

1. Системное моделирование следующего поколения: использование современных вычислительных методов и технологий, таких как квантовые вычисления, для создания более точных и быстрых моделей;

2. Интеграция искусственного интеллекта: применение машинного обучения и алгоритмов искусственного интеллекта для автоматизации анализа данных и прогнозирования тенденций в управлении персоналом;

3. Блокчейн в управлении персоналом: создание прозрачных и безопасных систем управления данными о персонале с использованием технологии блокчейн;

4. Гибкие аналитические инструменты: разработка аналитических инструментов, которые позволяют анализировать не только прошлые события, но и прогнозировать будущие изменения;

5. Цифровой двойник организации: создание цифрового отражения реальной организации, что позволяет проводить эксперименты и тестировать стратегии без риска для бизнеса.

Инновационные методы и инструменты системного анализа открывают новые перспективы для оптимизации управления трудовым потенциалом и способствуют более гибкому и адаптивному подходу.

В современном мире государственные и муниципальные органы сталкиваются с рядом проблем и вызовов, связанных с управлением трудовым потенциалом. Выделим наиболее актуальные из них.

1. Дефицит квалифицированных кадров, сложности в найме и удержании.

Один из главных вызовов, с которыми сталкиваются государственные и муниципальные органы, – это дефицит квалифицированных кадров. Недостаток специалистов с определенными компетенциями и навыками может существенно затруднить выполнение функций и обеспечение государственных услуг. Это вызвано как недостаточным финансированием образования, так и низкой привлекательностью государственной службы в сравнении с частным сектором. Сложности в рекрутинге и конкуренция со стороны частного сектора могут затруднить набор квалифицированных государственных служащих. В условиях активной конкуренции как на рынке труда, так и среди государственных органов, найм и удержание квалифицированных специалистов становятся значительными проблемами [3].

2. Инновационные технологии и изменяющиеся ожидания граждан.

Развитие информационных технологий и цифровизация создают дополнительные вызовы для государственных и муниципальных органов. Граждане ожидают более быстрых и удобных услуг, а это требует внедрения инновационных технологий и изменения структуры работы органов.

3. Бюрократические процессы и ограниченная гибкость

Бюрократические процессы и сложная система правил и процедур могут замедлить реакцию государственных органов на изменяющиеся обстоятельства. Гибкость и способность к адаптации к новым вызовам становятся ключевыми требованиями, но их достижение может быть сложным. Современная среда государственного управления характеризуется быстрыми изменениями в политике, технологиях и социальных требованиях. Государственные и муниципальные органы должны быть способны быстро реагировать на эти изменения.

4. Отсутствие системы мотивации и стимулирования

Другой серьезной проблемой является отсутствие эффективной системы мотивации и стимулирования карьерного роста в государственных органах. Это может привести к демотивации персонала и уходу талантливых сотрудников. Работа над мотивацией и стимулированием играет важную роль в привлечении и удержании квалифицированных специалистов.

5. Бюджетные ограничения и финансирование обучения и развития

Ограниченное финансирование образования и развития персонала может стать преградой для сотрудников государственных органов. Это может привести к ухудшению компетенций и профессиональных навыков персонала.

6. Отсутствие единой системы управления кадрами

Отсутствие единой системы управления кадрами в различных органах государственной власти и муниципалитетов создает сложности в обмене информацией и координации действий. Эффективное управление персоналом требует стандартизации процессов и совместных усилий всех уровней государственного управления.

Изучение этих проблем является важным шагом на пути к оптимизации трудового потенциала в государственных и муниципальных органах. Исходя из этого, обсудим перспективы и эффективные практики, которые могут помочь в преодолении этих проблем.

В сфере управления трудовым потенциалом государственных и муниципальных органов наблюдается ряд возможностей для применения уникальных практик и передовых технологий. Рассмотрим некоторые из них.

1. Использование искусственного интеллекта в управлении персоналом.

Искусственный интеллект (ИИ) предоставляет новые возможности для оптимизации управления персоналом. Системы на основе ИИ могут автоматизировать процессы подбора, анализа резюме, оценки производительности сотрудников и предоставлять рекомендации по развитию карьеры. Использование ИИ способствует эффективному управлению персоналом и принятию более обоснованных решений.

2. Гибкие рабочие модели.

Современные тренды в управлении персоналом включают в себя разработку гибких рабочих моделей. К ним относятся удаленная работа, гибкий график, аутсорсинг и другие инновационные подходы. Гибкие рабочие модели способствуют привлечению кадров и удержанию опытных специалистов, а также повышению удовлетворенности персонала.

3. Управление многообразием.

Многообразие (diversity) среди персонала признается важным аспектом современного управления. Разнообразие по полу, возрасту, культуре и другим параметрам способствует более широкому взгляду на проблемы и более творческому принятию решений. Управление многообразием включает в себя создание инклюзивных сред и программ по содействию равным возможностям.

4. Квантовые вычисления для оптимизации кадрового планирования.

Квантовые компьютеры способны решать сложнейшие задачи оптимизации. В контексте управления персоналом, они могут быстро анализировать огромные объемы данных о текущем составе персонала, прогнозировать будущие потребности и оптимизировать структуру персонала. Это поможет государственным органам точнее планировать найм, переподготовку и развитие сотрудников.

5. Блокчейн-технологии для обеспечения безопасности данных персонала.

Блокчейн может создать надежную систему управления данными персонала. Информация о сотрудниках, их квалификации и истории в блокчейне защищена от вмешательства и поддельных изменений. Это повысит уровень доверия сотрудников и граждан к государственным органам.

6. Использование аналитики данных в управлении персоналом.

Аналитика данных становится неотъемлемой частью управления персоналом. Аналитические инструменты позволяют оценивать производительность сотрудников, прогнозировать потребности в персонале, анализировать данные о рекрутинге и многое другое. Использование данных в управлении персоналом обеспечивает более обоснованные стратегические решения.

7. Расширенная реальность (Augmented Reality, AR) для обучения и развития персонала.

Использование AR-технологий для создания интерактивных образовательных программ и симуляций может значительно улучшить процессы обучения и развития персонала.

Таким образом, рассмотренные современные технологии имеют потенциал усилить управление трудовым потенциалом в государственных органах, улучшив процессы подбора, обучения, мотивации и анализа производительности персонала. Однако их успешное внедрение требует обдуманной стратегии и внимания к вопросам безопасности и конфиденциальности данных.

В современном мире эффективное управление трудовым потенциалом в государственных и муниципальных органах играет ключевую роль в обеспечении их успеха и способности адаптироваться к постоянно меняющейся среде. Организация труда, мотивация сотрудников, развитие навыков и использование современных технологий становятся критическими факторами для достижения стратегических целей.

Применение квантовых вычислений, блокчейн-технологии, искусственного интеллекта и других инноваций может усилить способность государственных органов адаптироваться к вызовам и эффективно управлять своим персоналом. Гибкие рабочие модели и управление многообразием способствуют созданию инклюзивных организационных сред и могут стать ключевыми факторами для успешного привлечения и удержания талантливых сотрудников.

Знание и применение этих инновационных подходов позволит государственным органам адаптироваться к современным вызовам, повысить эффективность работы и обеспечить более эффективное управление государством. Важно поддерживать исследования в этой области и продолжать совершенствовать методы управления трудовым потенциалом, чтобы обеспечить успешное функционирование государственных органов в современном мире.

ЛИТЕРАТУРА

1. Жуля А.С. Управление персоналом в государственном секторе // Скиф, 2022. – №10 (74). Режим доступа [Электронный ресурс]: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-personalom-v-gosudarstvennom-sektore>

2. Попенко Е.Ю. Кадровый потенциал государственной службы в современных условиях // Форум молодых ученых, 2021. – №10 (62). Режим доступа [Электронный

ресурс]: <https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovyuy-potentsial-gosudarstvennoy-sluzhby-v-sovremennyh-usloviyah-1>

3. Сердюк, Н.В. Формирование кадровой политики и управление персоналом государственной службы / Н. В. Сердюк, Г. П. Лозовицкая, А. С. Семченко [и др.]. – Москва: Академия управления МВД России, 2019. – 76 с.

ФОРМИРОВАНИЕ МНОГОПОЛЯРНОЙ ЭКОНОМИКИ: НОВЫЕ СТРЕТЕГИЧЕСКИЕ ВОЗМОЖНОСТИ

Е.А. Сотниченко, Е.А. Никуйко

г. Москва, Россия

Национальный исследовательский университет “МЭИ”

Необходимость ухода от традиционной системы взаимодействия между доминирующим субъектом политическо-экономической арены и странами остального мира приводит к вопросу о поиске новых товарищей и стратегических союзников. Рассмотрены вопросы о возможностях абстрагироваться от недавних партнеров и создания системы многополярного мирового устройства.

Ключевые слова: многополярный мир, мировой порядок, геополитическое противостояние

FORMATION OF A MULTIPOLAR ECONOMY: NEW STRATEGIC OPPORTUNITIES

E.A. Sotnichenko, E.A. Nikuyko

Moscow, Russia

National Research University

“Moscow Power Engineering Institute”

Annotation: *The need to move away from the traditional system of interaction between the dominant subject of the political-economic arena and the countries of the rest of the world leads to the question of finding new comrades and strategic allies. Questions about the possibilities of abstracting from recent partners and creating a system of multipolar world order are considered.*

Keywords: *multipolar world, world order, geopolitical confrontation*

Неоднородное распределение экономических ресурсов по нашей планете и их количественная ограниченность становятся направляющими факторами формирования определенных концентраций субъектов экономической деятельности. В связи с этим неизбежно формируются объединения, желающие заполнить как можно больше, так нужных для всего мира, ресурсов, чтобы потом проводить манипуляцию с их применением остальной частью мировой экономики. Однако, все больше и больше стран переходят с уровня развивающихся стран на уровень развитых. По данным МВФ на 2020 год развитыми считаются 40 государств [2], а в 1996 только 23 [3] имели такой статус, что создает важность ухода от однополярной системы мироустройства и развитию многополярности в условиях все большего нарастания глобализации и экономического роста, наблюдаемого с середины 20 века (см. Рис 1).