

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

08.00.05 Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям и сферам деятельности)

УДК 334.025

DOI 10.37493/2307-907X.2022.4.1

**Бабина Елена Николаевна, Мухорьянова Оксана Анатольевна,
Шмыгалева Полина Владимировна****ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СИСТЕМЕ
ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ**

В статье рассматриваются сущностные аспекты инновационных кадровых технологий в управлении персоналом в современных условиях, основы применения новых технологий в государственном и муниципальном управлении. Выявлены основные тенденции развития кадровых технологий. Освещен процесс интеграции искусственного интеллекта в HR-технологии. Представлена информация об экспериментах, которые направлены на внедрение новых методов осуществления кадровой работы с использованием информационно-коммуникационных технологий, а также дистанционной формы осуществления гражданскими служащими профессиональной служебной деятельности. Отражены данные проведенного анализа хода процесса цифровизации в сфере государственного и муниципального управления.

Ключевые слова: инновация, технология, кадры, государственное и муниципальное управление.

**Elena Babina, Oksana Mukhoryanova, Polina Shmygaleva
INNOVATIVE TECHNOLOGIES IN THE SYSTEM OF STATE
AND MUNICIPAL MANAGEMENT**

The article discusses the essential aspects of innovative personnel technologies in personnel management in modern conditions, the basics of the application of new personnel technologies in state and municipal government. The main trends in the development of personnel technologies are identified. The process of integrating artificial intelligence into HR technologies is highlighted. Information is provided on experiments aimed at introducing new methods of personnel work using information and communication technologies, as well as a remote form of civil servants performing professional service activities. The data of the analysis of the course of the digitalization process in the field of state and municipal government are reflected.

Key words: innovation, technology, personnel, state and municipal administration.

Введение/ Introduction. Сегодняшняя реальность в условиях конкуренции перемещает акценты на вопросы менеджмента интеллектуальным потенциалом человека, а инновации в кадровой сфере управления начинают занимать лидирующие позиции. Пришло осознание того, что повышение результативности деятельности не может быть достигнуто исключительно за счет роста производственных показателей, особо значение приобретает процесс разработки и внедрения инновационных кадровых технологий.

За последние несколько лет мы наблюдали высокий спрос на HR-технологии. Время, необходимое для надлежащего планирования, получения одобрения бизнес-обоснования, обеспечения готовности к внедрению новых технологий и корректировки операционных моделей, является важным фактором на пути к трансформации.

Нововведения в области управления персоналом наблюдаются и в органах власти всех уровней. Результат данных преобразований ориентирован на упрочение кадрового состава с последующей его трансформацией.

Материалы и методы/ Materials and methods. В качестве цели исследования нами обозначено рассмотрение инновационных кадровых технологий в системе регионального управления, применяемых на современном этапе с последующей разработкой оптимальных кадровых структур органов государственного и муниципального управления. Вопрос формирования кадрового резерва строится на системном и структурно-функциональном подходах, которые дают возможность рассмотреть кадровую составляющую как открытую социальную систему.

С целью анализа отдельных составляющих структуры кадровых технологий использованы методы логико-методологического, структурно-функционального и системного анализа. Обработка эмпирических данных реализовывалась с применением методов математической статистики. В рамках исследования также были применены методы научного познания, используемые как на эмпирическом, так и на теоретическом уровне (моделирование, индукция и дедукция, анализ и синтез, аналогия), а также методы, используемые на эмпирическом уровне (измерение, сравнение). В качестве социологических методов, предназначенных для сбора эмпирических данных – анализ документов, анкетирование.

Результаты и обсуждение/ Results and discussion. Сегодня большинство руководителей российских компаний не уделяют должного внимания своим работникам, поскольку больше сил направлено на управление финансовыми ресурсами фирмы [4]. Однако на современном этапе упор необходимо делать именно на человеческом капитале, именно от людей, работающих в компании, зависит эффективность всей деятельности, успешность на рынке, прибыльность и многие другие показатели.

На современном этапе деятельность всех компаний была обременена сложной эпидемиологической ситуацией, из-за которой руководителям пришлось подстраиваться под сложившееся внешние факторы. Неопределенность и значительные изменения ускорили переход множества функций в онлайн или облако. Организации смогли добиться не только экономии средств за счет перехода на облачные технологии, но и повышения эффективности деятельности. Можно отметить успехи в тех организациях, которые разрабатывают четкие стратегии в области HR-технологий, оптимизируют процессы управления персоналом и фокусируются на данных и аналитике. Таким образом, различные инновационные технологии и новые решения в области управления персоналом представляют особый интерес.

С началом COVID-19 работа на дому стала удобным выходом из кризисных ситуаций для многих компаний. Кризис, вызванный распространением коронавируса, вынудил работодателей перейти на удаленную модель работы, чтобы обезопасить сотрудников и обеспечить непрерывность деятельности.

Данные свидетельствуют о том, что удаленная работа была благом для многих из-за ее преимуществ, таких как гибкий график работы, экономия времени и затрат на поездки и т. д. Некоторые опросы свидетельствуют о том, что многие руководители решили сохранить возможность работы удаленно даже в стабильное время.

По той причине, что большое количество сотрудников работают удаленно, компаниям необходимо пересмотреть свои стратегии по поддержанию корпоративной культуры, совместной работы в команде, технологической инфраструктуры и баланса между работой и личной жизнью. Именно с таким подходом новые кадровые решения будут эффективны и принесут новые возможности для развития.

Сегодня внимание руководителей постепенно переходит с расчета рабочего времени сотрудников на общую производительность и качество выполненной работы. Быстрый рост внедрения HR-технологий для создания устойчивой культуры удаленной работы, в которой команды будут высокопроизводительными и вовлеченными, является новой весьма устойчивой тенденцией.

Поскольку отсутствие физического присутствия может значительно повлиять на индивидуальную и командную производительность, руководители должны уделять больше внимания гибкой постановке целей, постоянной обратной связи, частым проверкам эффективности и постоянному развитию сотрудников.

Также важной тенденцией последних лет стало онлайн-обучение и повышение квалификации, причем на постоянной и планомерной основе. Неопределенность в работе в 2020 и 2021 году обусловила необходимость выработки людьми новых навыков. Конкурентные компании нацелены на повышение квалификации своей рабочей силы с помощью правильной подготовки и знаний, необходимых для удовлетворения сложных требований к работе.

Работодатели все чаще стали обращаться к виртуальному опыту обучения, уделяя особое внимание созданию культуры непрерывного обучения и роста. Различные инструменты работы с персоналом позволяют находить пробелы в навыках и помогают находить подходящие программы развития.

С началом пандемии особое внимание также стало уделяться облачным HR-системам. Компании вкладывают большие инвестиции в HR-технологии, уделяя особое внимание облачным HR-системам, к которым можно легко получить доступ в любое время и из любого места с полной конфиденциальностью данных. Основные цели и задачи облачных систем и кадровых технологий представлены на рисунке 1.

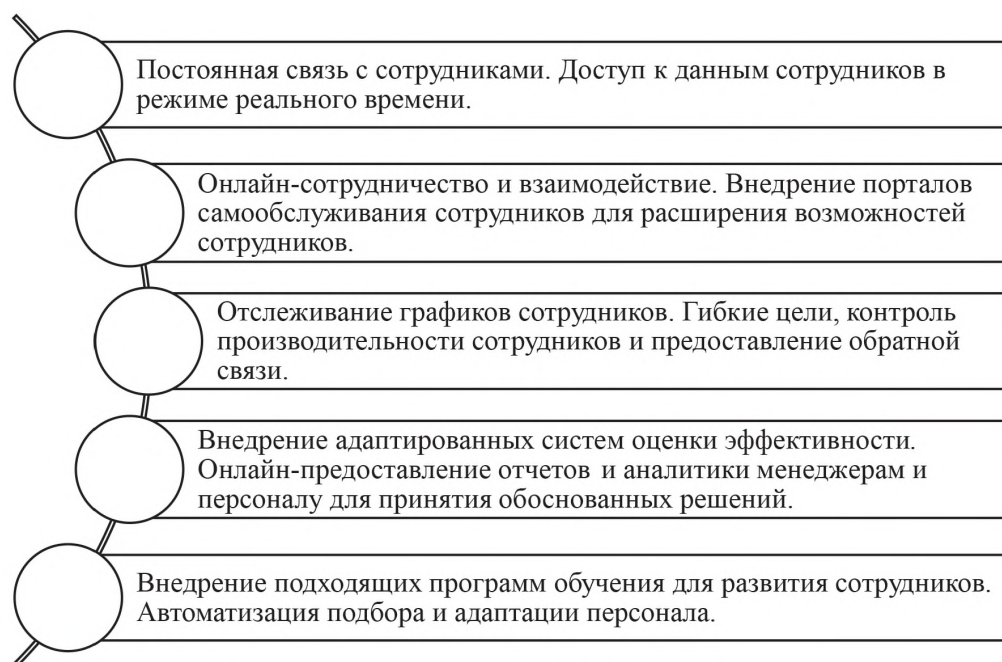


Рис. 1. Основные цели и задачи инновационных кадровых решений

Привлечение и наем талантов всегда было приоритетом для специалистов по работе с персоналом. В 2021 и 2022 годах цель остается прежней – привлекать, нанимать и использовать лучшие таланты наиболее эффективным способом. Единственное отличие заключается в том, что работодатели будут больше ориентироваться на удаленный рекрутинг и виртуальную адаптацию с доступом к более широкому кругу специалистов. Таким образом, работодатели должны оставаться готовыми к современным инструментам рекрутинга, чтобы обеспечить лучший опыт кандидатов и эффективное включение или выключение сотрудников.

Одной из сложных, но не менее интересных тенденций является искусственный интеллект в управлении персоналом. Так, за последние годы внедрение программного обеспечения с поддержкой искусственного интеллекта растет.

Искусственный интеллект уже повлиял на нашу жизнь дома и на работе и стал неотъемлемой частью технологической индустрии. Интеграция искусственного интеллекта в HR-технологии принесла пользу множеству HR-практик, начиная с найма и заканчивая вовлечением и развитием сотрудников.

По данным специалистов, в ближайшие годы будет продолжаться включение искусственного интеллекта в:

- выявление потенциальных причин высокой текучести кадров и выходов сотрудников;
- ускорение обучения и повышения квалификации сотрудников с помощью дополненной и виртуальной реальности;
- определение высоких исполнителей и подходящих потребностей в развитии и позиций для них;
- поиск наиболее подходящих ключевых слов для рекламы открытых вакансий;
- ускорение процесса найма, уменьшение затрат на поиск кандидатов при одновременном повышении качества новых сотрудников;
- повышение опыта и вовлеченности кандидатов;
- возможность HR отслеживать «пульс» сотрудников с помощью опросов вовлеченности сотрудников, чат-ботов и т. д.

Таким образом, уже в 2020 году организации приняли новые способы работы, и такая модель будет развиваться и активнее использоваться в последующем. Сфера управления персоналом продолжит развивать лучшие практики для накопления опыта сотрудников и удовлетворения существующих бизнес-требований.

В современном мире, где практически все сферы деятельности активно меняются, без нововведений не может остаться и сфера государственного управления. Так, к примеру, 31 августа 2020 года президент Российской Федерации подписал указ, которым утвердил порядок организации экспериментов по применению новых подходов к организации федеральной государственной гражданской службы и обеспечению деятельности федеральных государственных гражданских служащих [1].

В указе представлена информация об экспериментах, которые направлены на внедрение новых методов осуществления кадровой работы с использованием информационно-коммуникационных технологий, а также дистанционной формы осуществления гражданскими служащими профессиональной служебной деятельности.

Согласно данным национальной программы «Цифровая экономика» вплоть до 2024 года компетенции в области управления данными, цифровой трансформации и государственного управления получают свыше 170 тысяч гражданских служащих [3]. Так, государство на высшем уровне поддерживает и реализует политику развития кадрового состава на государственной службе, такая необходимость диктуется активным развитием всех сфер деятельности граждан, в том числе цифровизацией всего государственного управления.

В России процесс цифровизации в сфере государственного управления был запущен довольно давно, причем опыт реализации новых технологий можно назвать успешным. Портал «Госуслуги» является отличным примером успешной трансформации взаимодействия государства и граждан в рамках цифровизации. Стоит отметить, что не во всех странах на современном этапе есть аналоги подобным формам онлайн-сервисов.

Анализируя успешность внедрения новых технологий в государственное и муниципальное управление, стоит рассмотреть статистические данные. В 2020 году количество зарегистрированных пользователей на портале «Госуслуги» увеличилось на 12 миллионов человек и в своей со-

вокупности превысило 78 миллионов граждан. Данная цифра составляет более 60% всех граждан России старше 14 лет. При этом общее количество пользователей сайта к 2022 году уже достигло отметки в 93 миллиона человек, из них 11 миллионов зарегистрировались только в 2021 году [5].

Средняя ежедневная аудитория сайта «Госуслуги» в 2019 году составляла 2 миллиона пользователей в день, в 2020 году увеличилась еще на 2 миллиона в день, а к 2021 году был поставлен новый абсолютный рекорд – 20 миллионов посетителей в сутки [5]. Подобная динамика, несомненно, говорит об успешности внедрения онлайн-технологий в государственное управление как на федеральном уровне, так и на региональном.

Ежегодно на сайте государственных услуг появляются новые сервисы и услуги, которые можно получить быстро, удобно и не выходя из дома. Безусловно, использование онлайн-сервисов в предоставлении большинства услуг является крайне успешным решением, которое позволяет сократить загруженность самих органов власти, уменьшить время получения услуги (особенно если учитывать время, необходимое на дорогу), также позволяет сокращать бумажный документооборот, что в дополнение является элементом экологической устойчивости.

Через единый портал госуслуг в 2019 году было получено всего более 230 миллионов услуг, хотя еще в 2018 году этот показатель составлял порядка 115 миллионов, рост поистине грандиозный [6]. На рисунке 2 представлены некоторые основные услуги, которые граждане уже активно получают через онлайн-сервисы на протяжении пяти лет.

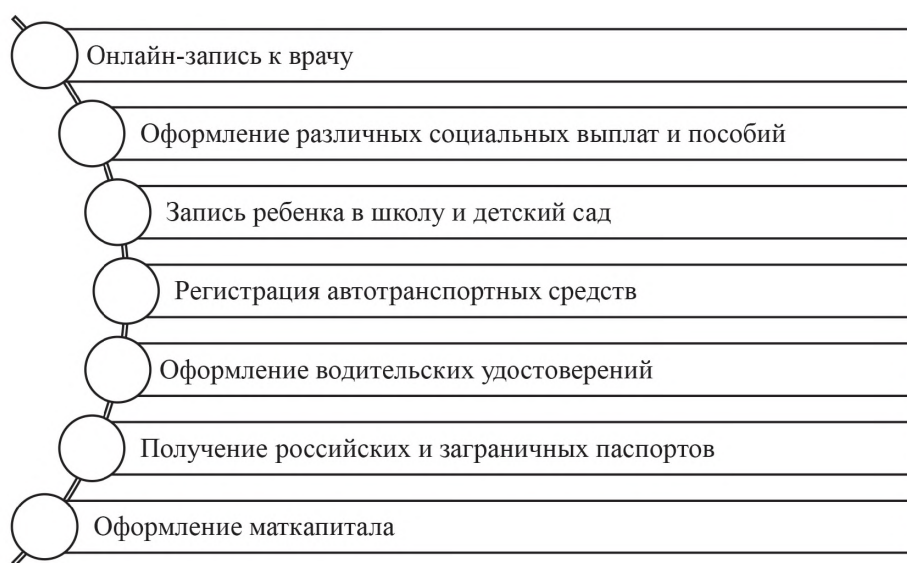


Рис. 2. Базовые государственные услуги, которые можно получить через портал «Госуслуги» [6]

Вместе с тем можно отметить успешную реализацию в официальных органах власти всех уровней и на Портале государственных и муниципальных услуг Российской Федерации системы «одно окно», в результате чего информационная платформа самостоятельно дифференцирует и направляет обращение конечному адресату. Ответ на обращение направляется на Портал государственных и муниципальных услуг Российской Федерации, что существенно сокращает установленный срок обработки подобных документов и решения возникших проблем.

Анализируя предоставление государственных услуг населению, стоит рассмотреть данную процедуру с учетом работы региональных органов власти. Так, 13 декабря 2021 года было подписано постановление о том, что с 2022 года граждане и организации смогут получать более 100 региональных услуг через портал «Госуслуги» [2]. Важно отметить, что граждане и ранее могли

получить различные услуги через портал, однако теперь список возможностей значительно расширился. Ранее такие услуги могли быть доступны через специальные сайты органов власти субъектов РФ либо только в очном режиме. К новым онлайн-услугам относятся различного рода пособия на детей (региональные доплаты), проведение технического осмотра самоходных машин и других видов техники, регистрация недвижимости и другое.

Таким образом, можно отметить, что в Российской Федерации происходит активное внедрение и развитие различных инновационных технологий в сфере государственного и муниципального управления. Инновации касаются всех граждан, а процесс цифровизации затрагивает все уровни власти.

Заключение/Conclusion. В условиях современной кадровой работы нововведения представляют собой насущную необходимость. В наиболее общем виде под инновацией понимают введение в употребление какого-либо нового продукта или процесса. Деятельность, которая состоит из комплекса научных, финансовых, технологических и других мероприятий по созданию, освоению, распространению инноваций и направлена на использование результатов этих мероприятий с целью повышения конкурентоспособности определенного вида бизнеса, называется инновационной.

Инновационные технологии в управлении персоналом представляют собой способы и методы более эффективного управления кадровыми процессами в любой организации, позволяющие обеспечивать ее высокую конкурентоспособность. Внедряемые инновации в сфере государственного и муниципального управления способствуют стабильному и устойчивому развитию государства и гражданского общества.

ЛИТЕРАТУРА И ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСЫ

1. Российская Федерация. Президент (2018 – ...; В. В. Путин). Об утверждении Положения о порядке организации экспериментов, направленных на развитие федеральной государственной гражданской службы : Указ Президента Российской Федерации от 31.08.2020 года № 536 / Российская Федерация. Президент (2018 – ...; В. В. Путин). – Доступ из СПС Гарант (дата обращения: 01.04.2022). – Текст : электронный.
2. Российская Федерация. Правительство. О размещении сведений об отдельных государственных и муниципальных услугах в федеральной государственной информационной системе «Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)» и обеспечении возможности их предоставления с использованием указанной информационной системы : Постановление Правительства Российской Федерации от 13.12.2021 г. № 2280 / Российская Федерация. Правительство. – Доступ из СПС Гарант (дата обращения: 01.04.2022). – Текст : электронный.
3. Российская Федерация. Правительство. Об утверждении программы «Цифровая экономика Российской Федерации» : Распоряжение Правительства Российской Федерации от 28.07.2017 г. № 1632-р / Российская Федерация. Правительство. – Доступ из СПС Гарант (дата обращения: 01.04.2022). – Текст : электронный.
4. Управление персоналом : учебное пособие / Г. И. Михайлина, Л. В. Матраева, Д. Л. Михайлин, А. В. Беляк. – 4-е издание, стереотипное. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 280 с. – Текст : непосредственный.
5. Алексеевских, А. На «Госуслугах» зарегистрировались почти две трети населения России / А. Алексеевских. // Газета.ру : электронное интернет издание. – Москва, 2022. – URL: <https://www.gazeta.ru/tech/news/2022/02/02/> (дата обращения: 10.04.2022) – Текст : электронный.
6. Портал государственных и муниципальных услуг Российской Федерации: сайт / Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации. – Москва, 2022. – URL: <https://www.gosuslugi.ru/> (дата обращения: 10.04.2022). – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный.

REFERENCES AND INTERNET RESOURCES

1. Rossiiskaya Federatsiya. Prezident (2018 – ...; V. V. Putin). Ob utverzhdenii Polozheniya o poryadke organizatsii eksperimentov, napravlennykh na razvitie federal'noi gosudarstvennoi grazhdanskoi sluzhby (On approval of the Regulations on the procedure for organizing experiments aimed at the development

- of the federal state civil service): Ukaz Prezidenta Rossiiskoi Federatsii ot 31.08.2020 goda № 536 / Rossiiskaya Federatsiya. Prezident (2018 – ...; V. V. Putin). – Dostup iz SPS Garant (data obrashcheniya: 01.04.2022). – Tekst : elektronnyi.
2. Rossiiskaya Federatsiya. Pravitel'stvo. O razmeshchenii svedenii ob otel'nykh gosudarstvennykh i munitsipal'nykh uslugakh v federal'noi gosudarstvennoi informatsionnoi sisteme «Edinyi portal gosudarstvennykh i munitsipal'nykh uslug (funktsii)» i obespechenii vozmozhnosti ikh predostavleniya s ispol'zovaniem ukazannoi informatsionnoi sistemy (On the placement of information about certain state and municipal services in the federal state information system «Unified portal of state and municipal services (functions)» and ensuring the possibility of their provision using the specified information system): Postanovlenie Pravitel'stva Rossiiskoi Federatsii ot 13.12.2021 g. № 2280 / Rossiiskaya Federatsiya. Pravitel'stvo. – Dostup iz SPS Garant (data obrashcheniya: 01.04.2022). – Tekst : elektronnyi.
 3. Rossiiskaya Federatsiya. Pravitel'stvo. Ob utverzhdenii programmy «Tsifrovaya ekonomika Rossiiskoi Federatsii» (Digital Economy of the Russian Federation): Rasporyazhenie Pravitel'stva Rossiiskoi Federatsii ot 28.07.2017 g. № 1632-r / Rossiiskaya Federatsiya. Pravitel'stvo. – Dostup iz SPS Garant (data obrashcheniya: 01.04.2022). – Tekst : elektronnyi.
 4. Upravlenie personalom (Personnel management): uchebnoe posobie / G. I. Mikhailina, L. V. Matraeva, D. L. Mikhailin, A. V. Belyak. – 4-e izdanie, stereotipnoe. – Moskva : Dashkov i K^o, 2020. – 280 s. – Tekst : neposredstvennyi.
 5. Alekseevskikh, A. Na «Gosuslugakh» zaregistrovalis' pochti dve treti naseleniya Rossii (Almost two-thirds of the population of Russia registered at the "Gosuslugah")/ A. Alekseevskikh. // Gazeta.ru : elektronnoe internet izdanie. – Moskva, 2022. – URL: <https://www.gazeta.ru/tech/news/2022/02/02/> (data obrashcheniya: 10.04.2022) – Tekst : elektronnyi.
 6. Portal gosudarstvennykh i munitsipal'nykh uslug Rossiiskoi Federatsii: sait / Ministerstvo tsifrovogo razvitiya, svyazi i massovykh kommunikatsii Rossiiskoi Federatsii. – Moskva, 2022. – URL: <https://www.gosuslugi.ru/> (data obrashcheniya: 10.04.2022). – Rezhim dostupa: dlya zaregistrir. pol'zovatelei. – Tekst : elektronnyi.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

- Бабина Елена Николаевна**, доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры государственного, муниципального управления и экономики труда СКФУ. E-mail: ebabina@ncfu.ru
- Мухорьянова Оксана Анатольевна**, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры государственного, муниципального управления и экономики труда СКФУ. E-mail: omukhorianova@ncfu.ru
- Шмыгалева Полина Владимировна**, кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры государственного, муниципального управления и экономики труда СКФУ. E-mail: pshmygaleva@ncfu.ru

INFORMATION ABOUT AUTHORS

- Babina Elena Nikolaevna**, Doctor of Economics, Associate Professor, Professor of the Department of State, Municipal Administration and Labor Economics, NCFU. E-mail: ebabina@ncfu.ru
- Mukhoryanova Oksana Anatolyevna**, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of State, Municipal Administration and Labor Economics, NCFU. E-mail: omukhorianova@ncfu.ru
- Shmygaleva Polina Vladimirovna**, Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of State, Municipal Administration and Labor Economics, NCFU. E-mail: pshmygaleva@ncfu.ru