

УДК 330

Мирзоян М.В.

ФГОБУ ВО Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации,
Москва, e-mail: mvmirzoyan@fa.ru

Солянов К.С.

ФГОБУ ВО Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации,
Москва, e-mail: kirsol4@yandex.ru

**РАЗРАБОТКА ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ
МОНИТОРИНГА И АНАЛИЗА ЭФФЕКТИВНОСТИ
УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ
В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ**

Ключевые слова: компетенции, государственная гражданская служба, госслужащие, кадровый потенциал, информационная система, модель, хранилище данных.

В рамках исследования проведен опрос государственных гражданских служащих для оценки состояния информационного обеспечения исполнения государственных функций, в области автоматизации управления знаниями и компетенциями, процессного и проектного подхода и т.д. Выделены проблемы организации совместной работы над общими задачами, контроля достижения целей, управления командой, количество проектов, в которых, как правило, служащие принимают участие одновременно, объем решаемых срочных и несрочных задач, проблемы перерасходованного рабочего времени в период выполнения проекта, условия автоматизации административных процессов. Анализ результатов интервьюирования представлен с помощью классических инструментов и средств исследования данных Визуальной Аналитики (Data Discovery) с использованием программного продукта Tableau Software, а также с применением методов экспертной оценки и ABC-анализа (метод Парето). Изучены существующие на рынке программных решений информационные системы управления кадровым потенциалом государственной гражданской службы. Построена модель хранилища данных по управлению человеческими ресурсами в системе государственной службы. Представлены предложения по совершенствованию информационной системы мониторинга и анализа эффективности управления человеческим капиталом в системе государственной гражданской службы.

Mirzoyan M.V.

Financial university under the Government of the Russian Federation, Moscow,
e-mail: mvmirzoyan@fa.ru

Solyanov K.S.

Financial university under the Government of the Russian Federation, Moscow,
e-mail: kirsol4@yandex.ru

**DEVELOPMENT OF INFORMATION SYSTEM
OF MONITORING AND ANALYSIS OF HUMAN CAPITAL
MANAGEMENT EFFICIENCY IN THE CIVIL SERVICE SYSTEM**

Keywords: competence, civil service, civil servants, human resources, information system, model, data warehouse.

In the study, conducted a survey of civil servants to assess the state of information support performance of public functions, in the field of automation of knowledge and competence management, process and project approach, etc. Highlighted the problems of organizing joint work on common tasks, control of achieving goals, team management, the number of projects in which employees, as a rule, take part at the same time, the amount of solved urgent and non-urgent problems, problems overdrawn working time during the execution of the project, administrative process automation conditions. An analysis of interview results is presented using classic tools and Visual Analytics data research tools (Data Discovery) using Tableau Software, as well as using the methods of expert evaluation and ABC analysis (Pareto method). Existing information systems studied in the market of software solutions in management of personnel potential of the civil service. Described data warehouse model for Human Resource Management in the public service system. Presented proposals to improve the information system of monitoring and analyzing the effectiveness of human capital management in the civil service system.

Введение

Успешное развитие любого государства в основном зависит от кадрового потенциала государственной службы. На сегодняшний день в Российской Федерации проводятся реформы по развитию госслужбы и, в частности, в управлении кадровым потенциалом государственной гражданской службы.

Целью настоящей работы является разработка информационной системы мониторинга и анализа эффективности управления компетенциями государственных гражданских служащих на основе анализа лучшего зарубежного и отечественного опыта в области автоматизации управления знаниями и компетенциями, процессного и проектного подхода, использования системы сбалансированных показателей для эффективного использования человеческих ресурсов при реализации государственных функций, в т.ч. при выстраивании индивидуальных траекторий обучения и карьеры государственных гражданских служащих, эффективного расходования ими времени при реализации государственных функций, а также для обеспечения клиенто-ориентированности процессов и удовлетворения запросов общества.

Актуальность исследования обусловлена началом структурных реформ в экономике и необходимостью в связи с этим повышения качества государственного управления. Говоря о задачах оптимизации государственного аппарата, консолидации ряда органов исполнительной власти, о переходе к бимодальному управлению, председатель Правительства РФ Медведев Д.А. пишет: «все эти задачи не будут решены без коренного улучшения организации государственной и муниципальной службы. Это предполагает формирование новой системы подготовки и переподготовки госслужащих, а также формирование кадровых резервов» [1]. Можно без преувеличения сказать, что именно от эффективности деятельности государственных служащих зависит успех реформ в России.

Для достижения цели исследования решаются следующие задачи:

- Проводится сравнительный анализ информационно-технологических решений с целью выявления лучших зару-

бежных практик информационного обеспечения деятельности государственных гражданских служащих в области автоматизации управления знаниями и компетенциями, процессного и проектного подхода, использования системы сбалансированных показателей эффективности.

- Проводится опрос госслужащих с целью анализа российской практики информационного обеспечения деятельности государственных гражданских служащих в области автоматизации управления знаниями и компетенциями, процессного и проектного подхода, использования системы сбалансированных показателей эффективности в работе государственных департаментов.

- Исследуется необходимость внедрения и совершенствования системы управления знаниями и компетенциями государственных гражданских служащих; информационного обеспечения деятельности государственных гражданских служащих в области автоматизации процессного подхода и управления качеством исполнения государственных функций; информационного обеспечения деятельности государственных гражданских служащих в области автоматизации проектного подхода и тайм-менеджмента, в т.ч. управления по целям, при реализации государственных функций государственными гражданскими служащими.

- Разрабатывается информационная система мониторинга и анализа эффективности управления человеческим капиталом в системе государственной гражданской службы и построена модель хранилища данных по управлению человеческими ресурсами в системе государственной службы.

Целью исследования является разработка информационной системы мониторинга и анализа эффективности управления компетенциями государственных гражданских служащих.

Материал и методы исследования

Работа подготовлена по результатам исследований, выполненных за счет бюджетных средств по Государственному заданию Финансового университета 2018 года «Совершенствование информационного обеспечения си-

стемы управления кадрами на основе компетентностного подхода и индивидуального трекинга карьеры государственных гражданских служащих», номер государственной регистрации АААА-А18-118052490063-1.

Методологически настоящее исследование построено следующим образом. В начале исследуются тренды и подходы к организации деятельности государственных служащих в мире и в России, позволяющие выявить основные закономерности и классифицировать подходы к информационному обеспечению госслужащих. На основе выявленных трендов и подходов изучается реальная практика российских чиновников использования современных средств информационного обеспечения. На данном этапе исследования используется опрос референтной группы государственных служащих, призванный выявить особенности в автоматизации в областях управления знаниями, процессами и проектами. Результаты исследования существующей практики рассмотрены отдельно по областям с целью разработки информационной системы мониторинга и анализа эффективности управления человеческим капиталом в системе государственной гражданской службы.

Анализ российской практики информационного обеспечения деятельности государственных гражданских служащих

Изучение вопросов развития государственной гражданской службы привлекает внимание современных ученых из разных сфер деятельности. Госслужащие составляют основную часть кадрового потенциала работников государственных органов, а также это те сотрудники, которые непосредственной участвуют в подготовке решений всех направлений деятельности высшей власти и участвуют в реализации этих решений. Следовательно, эффективность деятельности аппарата государственного управления, в большей степени, определяется результатами работы чиновников, их уровнем профессионализма, добросовестностью исполнения функций. Следовательно, для повышения качества работы госслужащих в первую очередь необходимо

проводить оценку работы госслужащих с использованием систем управления кадрами государственной гражданской службы.

В процессе научного исследования авторами проведен опрос для оценки состояния информационного обеспечения исполнения государственных функций, в области автоматизации управления знаниями и компетенциями, процессного и проектного подхода, использования системы сбалансированных показателей эффективности в работе государственных департаментов был проведен опрос государственных служащих и работников подведомственных учреждений Российской Федерации.

Анализировались варианты организации совместной работы над общими задачами, контроля достижения целей, управления командой, количество проектов, в которых, как правило, служащие принимают участие одновременно, объем решаемых срочных и несрочных задач, проблемы перерасходованы рабочего времени в период выполнения проекта, условия автоматизации административных процессов.

Анализ процесса управления знаниями и компетенциями госслужащих показал, что основными и значимыми факторами при направлении сотрудника на повышение квалификации учитываются будущие задачи, которые будут поставлены перед организацией и личные характеристики работника, которые и лежат в основе дальнейшего учета при принятии решения руководителями о направлении сотрудника на обучение.

Анализ возможностей организации и партнеров по обучению работниками считаются не столь важными при выборе образовательных курсов и программ. По результатам прохождения курсов основная масса сотрудников отмечает, что посещение занятий дополнительного профессионального образования существенно влияет на качество их работы (49% опрошенных). В качестве основных источников получения знаний большинство опрошенных указало курсы повышения квалификации и другие виды дополнительного профессионального образования. Как правило самостоятельно полученные знания сохра-

няются для личного использования, для обмена с коллегами подразделения (экспертной группы).

В государственных организациях обмен знаниями проходит в устной форме на конференциях и семинарах, так отметили 15% опрошенных. 5% ответили, что новая информация не сохраняется в электронном виде, а значит доступ к этой части знаний в дальнейшем ограничен. Чаще всего новые знания получают сотрудниками при личном общении с коллегами и на семинарах, конференциях, курсах повышения квалификации (рисунок 1). Реже знания используются всеми сотрудниками организации, а тем более – докладываются для всех

на семинарах. Следует отметить, однако, что среди источников получения знания от коллег названы личное общение, семинары, реже – веб-сайты и библиотека знаний [4].

Анализ наличия групп оценочных сбалансированных показателей для мотивации сотрудников показал, что в большинстве организаций такие показатели не используются (рисунок 2).

Таким образом можно сказать, что результаты интервьюирования подтвердили выделенные общие проблемы.

Взаимодействие внутри министерств продолжает выстраиваться по функциональному принципу, в котором контролировать проще, чем коммуницировать.

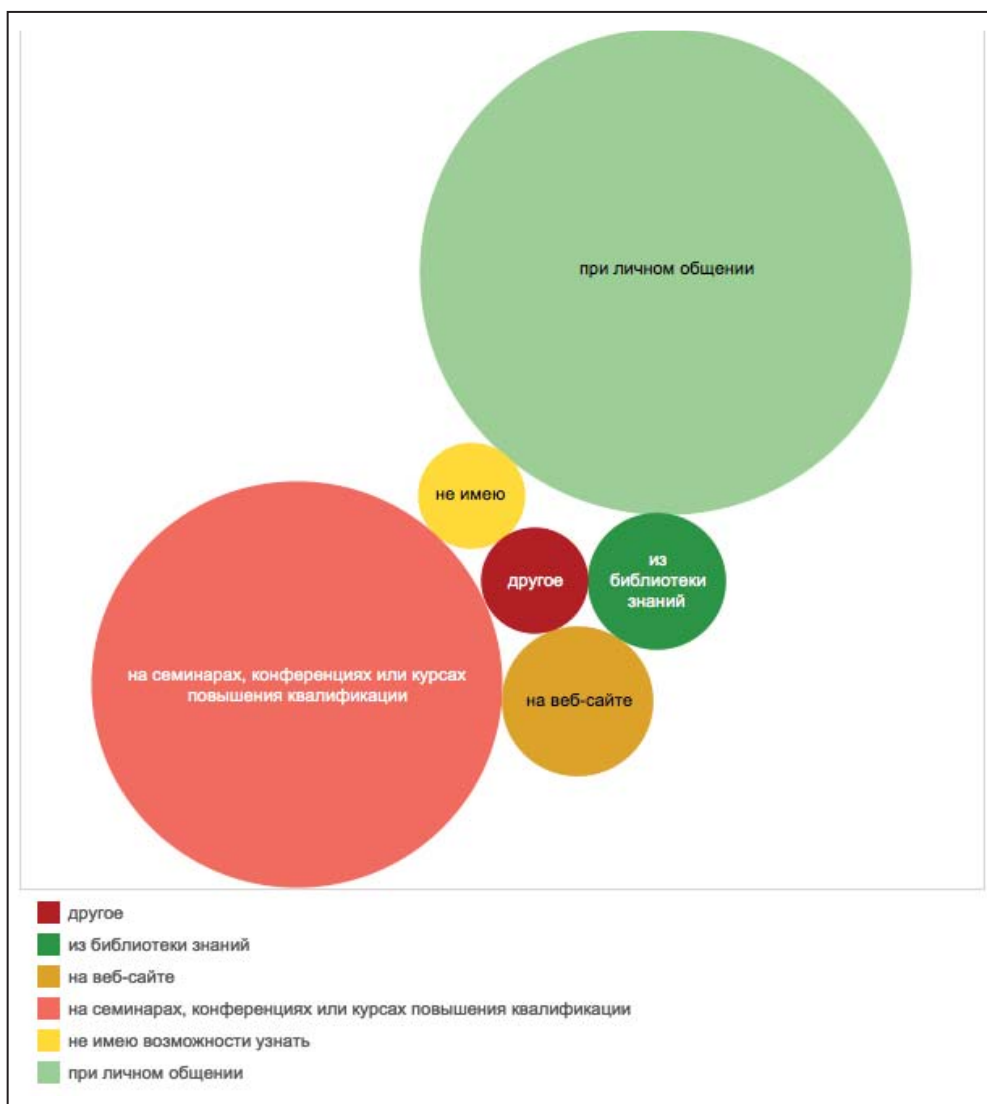


Рис. 1. Источники получения знаний

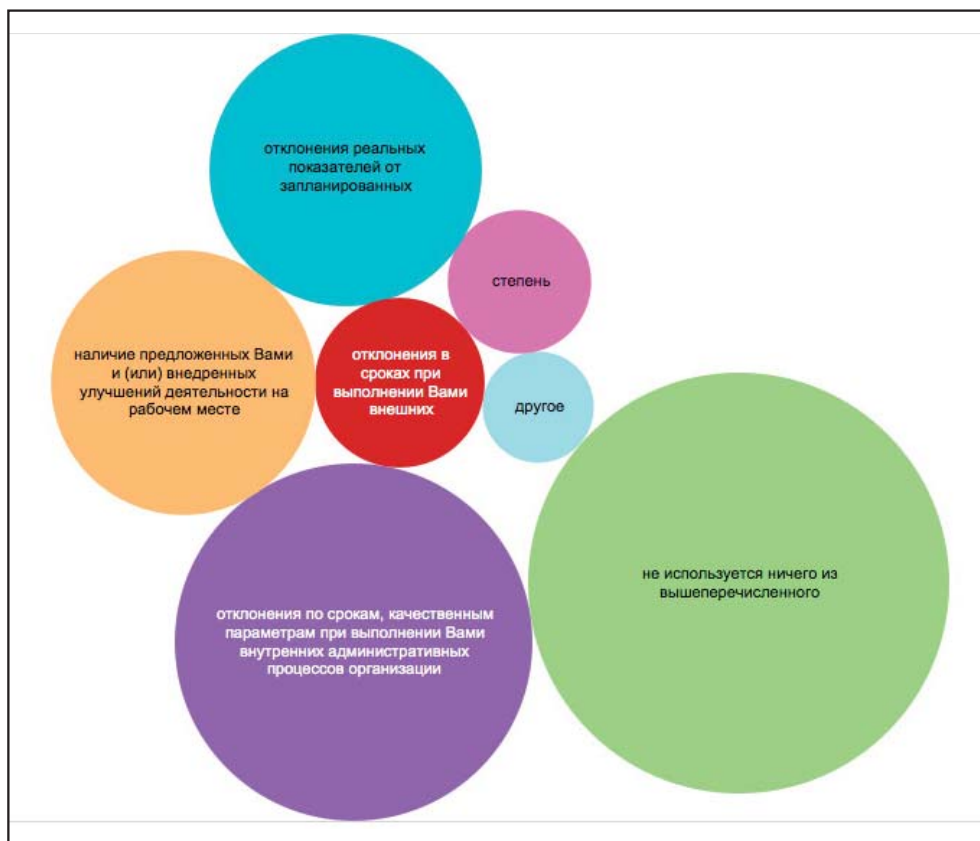


Рис. 2. Ответы респондентов на вопрос: «Используются ли в практике вашей работы на государственной службе группы оценочных сбалансированных показателей для мотивации?»

Особенно остро в исследования современной ситуации авторами была выделена проблема управления знаниями и компетенциями на госслужбе. Опрос показал, что информация в ходе проекта, как правило, не собирается. Сведения о людях, участвующих в реализации проекта, сохраняются либо никак, либо в черновиках в бумажном виде. Полученные во время повышения квалификации и переподготовки новые знания служащими не передаются коллегам. Хотя только 2% опрошенных государственных служащих ответили, что профессиональных знаний им вполне хватает в работе, а вот более 40% в этом уверенны не были [5,6].

В целом, можно сделать вывод, что российская система государственного управления находится в переходном состоянии от первого уровня ко второму в соответствии с моделью оценки уровня зрелости: есть системы контроля по проектам, общая методология управления проектами, программы обучения

управлению проектами для государственных служащих. Однако, остается открытым вопрос о готовности самих федеральных и региональных органов власти к внутренним преобразованиям, а госслужащих – к изменению представлений о персональной ответственности за реализацию проектов.

Анализ международного и отечественного рынка программных решений в области систем управления кадрами государственной службы

Анализ показал, что на сегодняшний день существует немало предложений на рынке программных продуктов для управления персоналом (HR-систем). Согласно данным информационного портала «TAdviser» российский рынок HR-систем испытывает положительную динамику: за последние несколько лет появилось множество новых российских HR-решений, ориентированных на средний и малый бизнес [6].

Рынок систем представлен крупными игроками:

1. Система БОСС-Кадровик предоставляет как традиционные возможности учета и управления персоналом, расчета заработной платы, так и гибкие механизмы выстраивания Digital-стратегии кадрового менеджмента. Автоматизирует все функции кадрового учета, включая специфические особенности, характерные для государственной гражданской и военной службы, службы в правоохранительных и муниципальных органах. БОСС-Кадровик обеспечивает ведение Реестра государственных служащих и автоматически корректирует данные Реестра при внесении изменений в электронное личное дело.

2. Решение ORACLE HCM (Управление персоналом). В этом программном решении помимо учета рабочего времени и расчета зарплаты, включена концепция Управления Талантами, которая включает такие функции, как определение соответствия занимаемой должности, формирование кадрового резерва, планирование карьерного роста, комплексное планирование и реализация в разных формах, включая дистанционную, обучения и развития сотрудников, проведение различных видов оценки и аттестации сотрудников с учетом целей компании, с возможностью каскадировать цели компании на цели сотрудников, мотивация сотрудников, привязка достигнутых результатов к оплате и продвижению, выявление предпочтений сотрудников и т.д.

3. SuccessFactors BizX Suite – облачное решение, которое включает управление основными кадровыми процессами:

- подбор персонала;
- карьера и развитие;
- обучение;
- эффективность и оценка;
- вознаграждения;
- аналитика по персоналу;
- взаимодействия (внутрикорпоративные социальные сети);
- планирование ресурсов.

4. Решение SAP HCM. SAP предлагает широкий спектр решений для управления персоналом, среди которых:

- базовые функции управления персоналом;

- подбор персонала (SAP E-Recruiting);

- управление талантами, карьерой и преемственностью (SAP Talent Management);

- управление эффективностью и оценка персонала (SAP Performance Management);

- управление вознаграждениями (SAP Compensation Management);

- управление корпоративным обучением (SAP Learning Solution);

- управление льготами и социальными программами (SAP Benefits);

- управление командировками (SAP Travel Management).

5. Программное решение «Галактика HCM» – решение для автоматизации управления человеческими ресурсами. Оно включает в себя набор всех инструментов для реализации стратегий или бизнес-задач предприятия по работе с сотрудниками. «Галактика HCM» позволяет: автоматизировать подбор кандидатов на свободные должности исходя из потребностей предприятия; организовать управление наймом сотрудников, их обучением и компетенциями; формирует базу данных всей связанной с сотрудниками информации и автоматизирует создание отчетов и документации; автоматизирует планирование и проведение обучающих мероприятий для персонала; анализирует потребность сотрудников в обучении.

Анализ современного программного обеспечения [8], используемого для автоматизации управления кадрами в мире показывает, что общими для большинства программных продуктов являются следующие функциональные блоки: Управление компенсационным планом, Инструментальная панель управления HR, Библиотека показателей HR, Управление временем сотрудников, Прогнозное моделирование, Управление подбором персонала, Планирование преемственности, Управление талантами, Анализ тенденций, Управление ротацией. При этом программное обеспечение, связанное с управлением талантами [8], в свою очередь включает в себя дополнительно модули: Планирование развития карьеры, Управление Компетенциями, Управление жизненным циклом сотрудников, Целеполагание и монито-

ринг целей, Управление должностными обязанностями, Адаптация персонала, Аттестация и Обучение.

Отдельная функциональность программ связана с управлением вовлеченности сотрудников. [8] Такая функциональность включает в себя: Культурное выравнивание, Выравнивание сотрудников, Руководства для сотрудников, Управление обратной связью, Оздоровительные программы, Управление производительностью, Программу вознаграждений, Общественное признание и Обследования. Также многофункционален модуль работы с кандидатами, который включает в себя функциональности: Оценка и проверка, Отслеживание Кандидатов, Планирование Интервью, Доска Объявлений, Адаптация, Рекрутинговые Фирмы, Отслеживание и поиск резюме, Портал Самообслуживания.

Исследование позволило выявить потребности расширения информационной системы управления персоналом для госслужбы в части мониторинга и анализа эффективности управления госслужащими, что позволит повысить эффективность обеспечения организации персоналом и эффективность профессионального и социального развития персонала путем автоматизации процессов кадровой службы и реализации процесса управления компетенциями.

Разработанная информационная система мониторинга и анализа эффективности управления человеческим капиталом в системе государственной гражданской службы

По результатам проведенного исследования мы пришли к выводу, что разрабатываемая информационная система должна включать в себя следующие функциональные подсистемы:

1. Подсистема формирования и реализации стратегии управления персоналом представляет собой программные инструменты для поддержки процессов разработки политики кадров и стратегий управления ими, планирования и прогнозирования потребности в новом персонале.

2. Подсистема рекрутинга представляет собой набор программных инструментов для поддержки процессов

организации найма работников, обеспечения собеседования, количественной и качественной оценки эффективности отбора и приема в организацию сотрудников, а также управления занятостью в целом и учет приема, перемещения, увольнения каждого из сотрудников.

3. Подсистема управления адаптацией и развитием персонала – это набор программных средств для обеспечения процессов обучения, переподготовки, повышения квалификации действующего персонала, а также адаптации новых кадров, реализации продвижения сотрудников по карьерной лестнице и организации резерва кадров.

4. Подсистема компетентностного обучения осуществляет поддержку процесса управления компетенциями на основе субъектно-ориентированного подхода. Подсистема предназначена для решения функциональных задач автоматизированной комплексной оценки соответствия ключевых компетенций квалификационным требованиям государственного служащего и реализует, описанные во втором разделе инструменты: индивидуальный план развития и индивидуальные счета обучения сотрудников.

5. Обеспечивающая подсистема управления персоналом представляет собой совокупность программных средств для поддержки процессов правового обеспечения управления персоналом, информационного обеспечения управления персоналом, обеспечения нормальных условий труда и управления социальным развитием персонала.

Для осуществления эффективного управления карьерой необходимым является создание системы, позволяющей как государственным органам, так и самому госслужащему составить трекинг карьеры, учесть возможные перспективы, наметить пути для достижения поставленных целей. Таким образом, необходимым является создание Единой информационной системы мониторинга и анализа эффективности управления человеческим капиталом в системе государственной гражданской службы, которая должна быть построена по типу клиент-серверной технологии, как показано на рисунке 3.



Рис. 3. Структура Единой информационной системы управления человеческим капиталом

Основными задачами программно-го клиента в данной Единой информационной системе управления человеческим капиталом (ЕИС УЧК) для всех органов власти будет являться программная реализация и поддержка функций системы кадрового учета, реализуемые описанными ранее подсистемами.

Задачами сервера в ЕИС УЧК являются:

- централизованное хранение данных по компетенциям и личностным характеристикам государственных служащих для всех органов власти;
- проведение мониторинга системы управления кадрами госслужбы для всех органов власти на основе инструментов визуальной аналитики;
- систематизация знаний и проведение анализа эффективности управления человеческим капиталом для всех органов власти.

Таким образом, кроме функциональных подсистем, автоматизирующих процессы кадровой службы, реализуемых программным клиентом, информационная система должна содержать следующие структурные компоненты для обеспечения обмена информацией между подсистемами и накопления знаний:

1. Подсистема хранения информации, включающая хранилище данных по компетенциям и личностным характеристикам служащих.

2. Приборные панели мониторинга системы управления кадрами госслужбы на основе инструментов визуальной аналитики. Приборные панели информационной системы предназначены для анализа руководителем службы, сотрудниками подразделений компаний и другими заинтересованными лицами результатов аттестации компетентностного уровня сотрудников, динамику роста компетентностного уровня. Панель также должна отражать данные для оценки соответствия компетентностного уровня сотрудников требованиям к компетенциям различных должностей, позволять выявлять наиболее успешные мероприятия, которые позволили повысить тот или иной уровень компетенции. Различия в уровнях компетенции определяют те или иные методы оценки, их успешность также должно быть доступно к мониторингу на уровне одной из страниц панели.

3. Подсистема интеллектуального анализа данных для систематизации знаний и проведения анализа эффективности управления человеческим капиталом.

Логическая модель хранилища данных по управлению человеческими ресурсами в системе государственной службы

В настоящее время аналитические системы становятся неотъемлемой частью информационного ландшафта любых предприятий и организаций. При этом центральным компонентом таких систем являются Хранилища данных. Существуют различные определения данного термина:

- Классическое определение Б. Инмона [1]: «предметно-ориентированный, интегрированный, неизменяемый, поддерживающий хронологию набор данных, организованный для целей поддержки принятия решений».
- Определение, ориентированное на техническую специфику [2]: «структурно расширяемая вычислительная среда, спроектированная для анализа неизменяемых во времени данных, которые логически и физически преобразованы из различных источников, соответствующая направлениям бизнеса, обновляемая и поддерживаемая длительный период времени, выраженная в простых бизнес-терминах и обобщенная (суммированная) для быстрого анализа.»

• Определение, ориентированное на бизнес специфику: «предметно-ориентированная информационная база данных, специально разработанная и предназначенная для подготовки отчетов и бизнес-анализа с целью поддержки принятия решений в организации.»

Приведенные определения дополняют друг друга; совместив их, можно получить наиболее полное описание Хранилищ данных: с концептуальной точки зрения, с точки зрения технологий и особенностей реализации, с точки зрения бизнес-значимости. Далее в работе под Хранилищем данных будем понимать бизнес-ориентированную информационную систему, которая представляет собой структурно расширяемую вычислительную среду для анализа интегрированного, неизменяемого, поддерживающего хронологию, собранного и преобразованного из различных источников набора данных с целью поддержки принятия решений в организации.

На рисунке 4. представлена логическая схема хранилища данных по управлению человеческими ресурсами в системе государственной службы для представленной информационной системы.

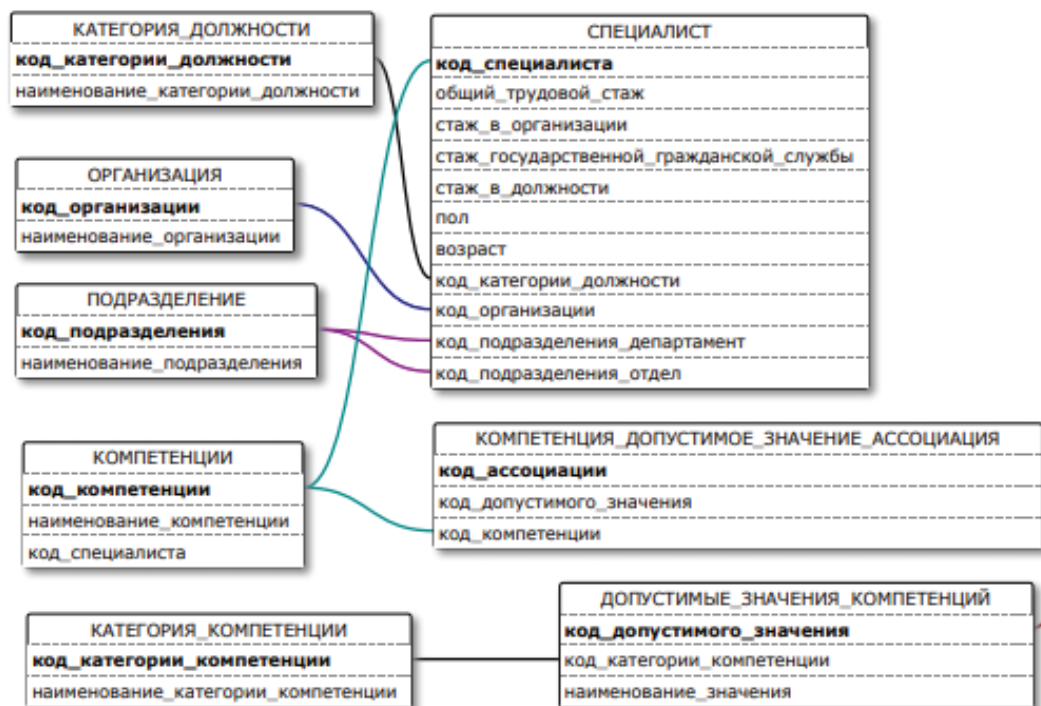


Рис. 4. Логическая модель хранилища данных

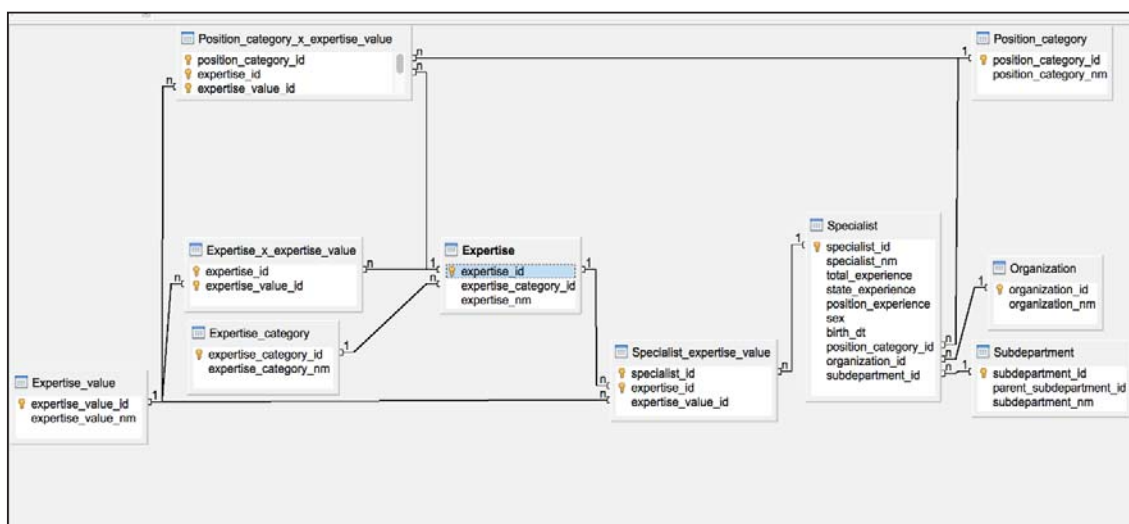


Рис. 5. Физическая модель хранилища данных

Для хранения основных данных о специалистах используется таблица «СОТРУДНИК», в которую загружены данные о должности, организации, подразделении, в котором работает сотрудник, общий трудовой стаж, стаж на государственной службе, стаж в текущей организации, стаж работы в должности. По мимо этой информации в данную таблицу попали данные об уровне образовании сотрудника, поле и возрасте.

Перечень возможных категорий компетенций хранится в таблице «КОМПЕТЕНЦИИ_КАТЕГОРИЯ». На текущий момент, компетенции представлены следующими категориями:

1. компетенции и личные качества;
2. управление знаниями;
3. информационное обеспечение;
4. трекинг карьеры.

Однако, при необходимости, данный список может быть дополнен другими категориями.

Раскраска компетенций всевозможными дополнительными свойствами осуществляется в Хранилище данных с помощью универсального механизма категорий. По данным категориям в таблицу «ДОПУСТИМЫЕ ЗНАЧЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ» выгружаются допустимые значения (Категория / Код значения / Название значения). При необходимости организации иерархии значений категории используется таблица «КОМПЕТЕНЦИЯ ДОПУСТИМОЕ

ЗНАЧЕНИЕ АССОЦИАЦИЯ». Другие возможности использования механизма категорий идентифицируется в процессе функционирования Хранилища и добавляются в рабочем порядке.

Также хранилище данных содержит следующие справочные данные:

- перечень возможных категорий должностей хранится в таблице «КАТЕГОРИИ ДОЛЖНОСТИ»;
- перечень организаций, в которых осуществлялся опрос сотрудников, хранится в таблице «ОРГАНИЗАЦИЯ»;
- перечень подразделений, в которых осуществлялся опрос сотрудников, представленный в виде иерархии, хранится в таблице «ПОДРАЗДЕЛЕНИЕ».

Физическая модель хранилища данных по управлению человеческими ресурсами в системе государственной службы

Для реализации разработанной логической модели хранилища данных по управлению человеческими ресурсами в системе государственной службы предлагается физическая модель хранилища данных (рисунок 5).

Для выборки из хранилища данных перечней сотрудников, которые будут подходить на должность при условии приобретения одной недостающей компетенции, и сотрудников, которые подходят по всем компетенциям, разработаны соответствующие алгоритмы, код реализации.

Таким образом, разработана модель хранилища данных по управлению человеческими ресурсами в системе государственной службы [3].

Результаты исследования и их обсуждение

1. Проведен опрос для оценки состояния информационного обеспечения исполнения государственных функций, в области автоматизации управления знаниями и компетенциями, процессного и проектного подхода, использования системы сбалансированных показателей эффективности в работе государственных департаментов был проведен опрос государственных служащих и работников подведомственных учреждений Российской Федерации.

2. Проведен анализ результатов опроса организации совместной работы над общими задачами, контроля достижения целей, управления командой, количество проектов, в которых, как правило, служащие принимают участие одновременно, объем решаемых срочных и не срочных задач, проблемы перерасходования рабочего времени в период выполнения проекта, условия автоматизации административных процессов.

3. Проведен анализ международного и отечественного рынка программных решений в области систем управления кадрами государственной службы.

4. Представлена разработанная информационная система мониторинга и анализа эффективности управления человеческим капиталом в системе государственной гражданской службы.

5. Построена модель хранилища данных по управлению человеческими ресурсами в системе государственной службы.

Выводы или заключение

В рамках данной работы проведено исследование по построению информационной системы мониторинга и анализа эффективности управления человеческим капиталом в системе государственной гражданской службы.

В соответствии с обозначенной методологией и задачами исследования представлены результаты сравнительного анализа информационно-техноло-

гических решений и описаны лучшие зарубежные практики информационного обеспечения деятельности государственных гражданских служащих в области автоматизации управления знаниями и компетенциями, процессного и проектного подхода, использования системы сбалансированных показателей эффективности. Основным трендом в области автоматизации деятельности государственных служащих является человеко-ориентированный подход, позволяющий наиболее эффективно использовать интеллектуальные возможности управленцев. Именно интеллектуальные и творческие возможности государственного служащего, включающие в себя лидерские и реформаторские качества, инициативность, умение использовать современные технологии, процессное мышление и умение управлять своим временем, становятся наиболее востребованными в органах власти большинства развитых стран. Данный подход сближает сферу государственного управления с корпоративным управлением, где уже давно интеллектуализация менеджмента стала основой развития бизнеса. Представлены результаты исследования, основанные на опросе и анализе российской практики информационного обеспечения деятельности государственных гражданских служащих в области автоматизации управления знаниями и компетенциями, процессного и проектного подхода, использования системы сбалансированных показателей эффективности в работе государственных департаментов. Показано, что в российской практике государственной службы крайне неэффективно используются знания и компетенции рядовых и среднего звена государственных гражданских служащих, отсутствуют адекватные инструменты оценки их деятельности, которые бы мотивировали их к творческой и клиент ориентированной работе.

В связи с вышеизложенным, необходимым является создание информационной системы мониторинга и анализа эффективности управления человеческим капиталом в системе государственной гражданской службы.

Библиографический список

1. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
2. Программа «Цифровая экономика Российской Федерации», утверждена распоряжением Правительства от 28 июля 2017 № 1632-р.
3. Эффективность управления кадрами государственной гражданской службы в условиях развития цифровой экономики и общества знаний: монография / под общ. ред. Е.В. Васильевой, Б.Б. Славина. М.: ИНФРА-М, 2018. – 221 с.
4. Васильева Е.В. Компетентностный подход в государственной службе: какие знания и навыки выбирают госслужащие? // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2018. – №4. – С. 120-144.
5. Васильева Е.В., Мирзоян М.В. Проблемы формирования кадрового потенциала государственной службы в контексте реализации нового государственного менеджмента // Управленческие науки. – 2017. – №4. – С. 80-89.
6. Алтухова Н.Ф., Васильева Е.В., Мирзоян М.В. Компетентностный подход в управлении кадрами государственной службы на основе онтологий // Бизнес-информатика. – 2018. – № 1(43). – С. 17-28.
7. Российский рынок HRM в 2016-2017 годах // TAdviser. – URL: <http://www.tadviser.ru/index.php/HRM> (дата обращения: 24.12.2018).
8. Talent Management Software // Capterra. – URL: <https://www.capterra.com/talent-management-software/> (дата обращения: 24.12.2018).