

По данным Общества управления человеческими ресурсами (SHRM), еще до начала эпидемии Covid-19, 88 % компаний в мире уже так или иначе использовали искусственный интеллект для управления персоналом, особенно в процессах подбора кадров [2].

Но несмотря на все преимущества искусственного интеллекта стоит отметить, что он может иметь потенциальные искажения даже в процессе найма, от сканирования ключевых слов в резюме до распознавания лиц в видео-интервью. Важно подчеркнуть, что искусственный интеллект не заменяет человеческие усилия, а используется как усовершенствование, позволяющее людям выполнять работу лучше и эффективней.

Рассмотрим несколько инструментов, используемых на практике:

Первый инструмент применяется, когда компания расширяется, увеличивая количество вакансий. В таком случае может использоваться методика, основанная на превращении своих собственных талантов в представителей бренда («амбасадор»), которые смогут завоевать сердца молодого поколения, используя технологии, в т. ч. медиа и соцсети, в качестве основы кампании по брендингу работодателя.

Вторым инструментом для улучшения бренда работодателя может стать создание привлекательной корпоративной культуры с помощью цифровых платформ. Внутренние социальные сети, средства коммуникации и программное обеспечение для совместной работы позволяют сотрудникам общаться, делиться опытом и укреплять культурные ценности. Создание динамичной цифровой культуры гарантирует, что сотрудники смогут оставаться на связи, а также будут вовлечены в рабочие процессы даже в условиях удаленной или гибридной работы.

Третий инструмент представляет собой цифровой мониторинг благополучия персонала. Использование методик, основанных на искусственном интеллекте, направленных на накопление ценной информации о благополучии сотрудников, поможет определить области для улучшения. Например, инструменты мониторинга настроений могут анализировать отзывы сотрудников из опросов, социальных сетей и внутренних каналов коммуникации, чтобы оценить общий моральный дух и выявить потенциальные проблемы. Вооружившись этими данными, компании могут предпринять упреждающие шаги для улучшения взаимодействия с сотрудниками.

Четвертым инструментом может быть онлайн-скриннинг репутации работодателя, который позволит отслеживать упоминания организации в социальных сетях, обзорных сайтах и новостных изданиях. Благодаря онлайн-скриннингу в режиме реального времени компании могут быстро реагировать на негативные комментарии или устранять проблемы, показывая всю серьезность отношения работодателя к своему бренду.

Используя инструменты и платформы на базе искусственного интеллекта, компании смогут добиться большего конкурентного преимущества на рынке труда, позиционируя себя как дальновидные и инновационные работодатели, дружелюбные к «поколению Z».

Список использованных источников

1. Employer Branding NOW 2023 study: Universum [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://hrtechcube.com/employer-branding-now-2023-study-universum>. (Дата обращения: 25.03.2024).
2. Employers Embrace Artificial Intelligence for HR [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.shrm.org/topics-tools/news/employers-embrace-artificial-intelligence-hr>. (Дата обращения: 25.03.2024).

УДК 677.023.77

О НЕКОТОРЫХ НАПРАВЛЕНИЯХ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Быков М. Ю., к.и.н., доц.

*Российский университет транспорта,
г. Москва, Российская Федерация*

Реферат. В статье рассмотрены некоторые направления совершенствования государственного управления в современных условиях. Особое внимание уделено подготовке кадров государственных служащих и совершенствованию организационной структуры управления.

Ключевые слова: государственное управление, государственная служба, критерии и

методы управления.

В современных условиях особое значение имеет способность общества и государства принимать верные, стратегически оправданные управленческие решения и добиваться их безусловного выполнения. Основой такой способности является определение направлений, приемов и способов повышения эффективности государственного управления.

В настоящее время в теории государственного управления выделяют такие, тесно связанные друг с другом, направления совершенствования госструктур:

- целевое направление, смысл которого в определении ключевых стратегических задачах развития общества и государства, идеологическое оформление философии развития;

- кадровое направление, содержательная сторона которого состоит в подборе, обучении, повышении квалификации и переподготовке управленческих кадров;

- структурное направление, а именно продуманность и обоснованность тех или иных организационных форм, которые, с одной стороны, были бы направлены на решение конкретных, прикладных задач в противовес функциональной размытости и аморфности, а с другой – были строго системны;

- методическое направление, как совокупность теоретических и практических форм, приемов и способов решения конкретных управленческих задач.

Конечно, такое деление достаточно условно, поскольку, хотя отдельные отрасли государственной машины и имеют специфические характеристики, но, все таки, управление ей представляет собой единый комплексный процесс. Так, например, необходимость использования в управлении современных цифровых технологий (формирование баз данных, скорость и точность их обработки и анализа, информационные и коммуникативные возможности современного уровня) неизбежно требует от государственных служащих соответствующего уровня компьютерной грамотности, постоянного совершенствования навыков использования компьютерных систем и программного обеспечения. Тем самым проявляется тесная связь содержательных позиций кадрового и методического направлений.

Вместе с тем, держа в уме принцип единства и взаимовлияния управленческих факторов, необходимо выделять и учитывать специфику некоторых, наиболее значимых форм управленческой деятельности.

В этой связи представляет интерес более подробное рассмотрение содержания некоторых указанных направлений.

Так, при разработке стратегических целей и задач управления важно отталкиваться от приоритета общественных интересов в целом.

Передача властных полномочий общества государству обусловлена социально-экономическими потребностями и способностью власти организовать соответствующий уровень их удовлетворения. С учетом определенного объективного разрыва между опережающим ростом потребностей граждан и возможностью их удовлетворения, неизбежен кризис социального доверия по отношению к государству. Основная проблема здесь кроется в степени такого разрыва, которая и определяет уровень авторитета власти, с одной стороны, и уровень социальной напряженности и глубину политического кризиса – с другой.

Объяснения причин управленческих проблем сложностью и многофакторностью общественных процессов, недостатком ресурсов (как кадровых, так и материальных), напряженностью внешнеполитической обстановки, санкциями и др., воспринимается обществом неоднозначно.

С одной стороны, есть понимание того, что идеального соотношения потребностей и возможности их удовлетворения невозможно в принципе, а с другой – существует постоянный и устойчивый социальный контроль за уровнем рационального использования имеющихся ограниченных ресурсов в интересах большинства граждан, обоснованностью принятия тех или иных управленческих решений, ответственностью чиновников за исполнение законов.

Итогом такого социального контроля должен стать естественный процесс политического обслуживания социально значимых запросов и интересов. с этой целью политический процесс обосновывается законодательно, реализуется в динамике и имеет две устойчивые тенденции: в отдельные периоды государственное регулирование усиливается, вводятся жесткий контроль и санкции; в отдельные же периоды – разрешается и поддерживается

активная деятельность гражданских структур. В этой связи спорным и недостаточно аргументированным представляется обобщающий тезис о таких постоянных характеристиках современного политического процесса в России как нетерпимость к инакомыслию, стремление унижить политического противника [3, 13].

Анализируя кадровое направление, необходимо отметить строгий подход к понятию профессионализма чиновника. Здесь обоснованно делается акцент на высокие деловые качества, такие как инициативность, аккуратность, исполнительность, дисциплинированность и др.

Вместе с тем, особое значение в личностной кадровой характеристике должно придаваться также и социально-психологическому аспекту, а именно наличию устойчивой и социально-значимой мотивации к управленческому труду. И ни в коем случае нельзя сводить мотивационную составляющую только к возможности карьерного роста, продвижению по службе, материальным видам поощрений за добросовестный управленческий труд.

Как известно, материальные стимулы имеют пределы, за рамками которых связь такого рода стимулирования с ростом эффективности управления разрывается.

Более значимым представляется формирование у госслужащих подвижнических смыслов, осознания социального значения управленческого труда, тесной связи управленческих решений с ростом общего уровня духовного и социально-экономического состояния общества.

В руководящих документах относительно организации государственной службы подобный подход закреплён юридически. Самим названием закона РФ «О государственной гражданской службе» [1], подчеркивается, что управленческая деятельность есть служение обществу, а понятие «гражданская служба» сегодня, не столько дань исторической традиции эпохи преобразований Петра I в области государственного строительства, сколько деятельность государства по совершенствованию социальных отношений.

В этой связи вполне объяснимым является положение закона, в котором из всей совокупности принципов гражданской службы на первое место ставится принцип соблюдения приоритета прав и свобод человека и гражданина.

Конечно, добиться смещения мотивационной основы от материального к духовному, эмоциональному, социально значимому – непросто. Такая работа требует наличие фундаментальных знаний в области социологии и психологии управления, связана с постоянной индивидуальной кадровой работой, с наличием опыта эффективных коллективных коммуникаций.

Интересным методом формирования такого рода мотивации является делегирование. Формами делегирования являются: обсуждение с подчиненными вариантов управленческих решений, поддержка инициативы и самостоятельности в ходе реализации управленческих задач, открытость и учет мнения коллектива при оценке эффективности реализуемых программ.

Исследуя специфику структурного и методического направлений, важно отметить проблему использования управленческого опыта зарубежных стран. Оптимальным подходом здесь является применение универсальных структур и методов, доказавших свою эффективность, с учетом российской специфики, исторического опыта государственного строительства и менталитета граждан России.

Структурный и методический подход определяет и такое важное направление совершенствования государственного управления, как разработка и реализация системы критериев его эффективности. Это позволяет создать соответствующий механизм достижения управленческих целей, своевременно проводить корректировку распределения имеющихся ресурсов.

В настоящее время в системе критериев эффективности управления присутствуют демографические показатели (рождаемость, смертность), экономические показатели (оборот продукции, налоговые поступления, уровень безработицы, уровень доходов населения), социальные показатели (объем образовательных, медицинских, досуговых услуг).

Конечно, большая часть показателей требует уточнения и специальной конкретизации. С этой целью реализуется принятая во исполнение указа Президента РФ «Методика оценки эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации» [2].

Таким образом, анализ некоторых актуальных проблем современного государственного управления показывает, что решение их возможно только посредством комплексного использования совокупности структурного и методических направлений с общей ориентацией на стратегические цели всестороннего развития общества.

Список использованных источников

1. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации»: текст с последними изменениями и дополнениями на 2023 год. – М. : Эксмо, 2023. – 96 с.
2. Постановление Правительства РФ от 19.04.2018 № 472 «Об осуществлении мер по реализации государственной политики в сфере оценки эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации». URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71830110/> (дата обращения: 15.04.2024).
3. Новикова, А. В. Проблемы государственного управления в России. Известия Иркутского государственного университета. Серия «Политология. Религиоведение». 2012. № 1(8). С. 12–18. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-gosudarstvennogo-upravleniya-v-rossii> (дата обращения: 15.04.2024).

2.2 Электронный бизнес

УДК 331:31:004

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СТАТИСТИЧЕСКОГО НАБЛЮДЕНИЯ И УЧЕТА ВИРТУАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Гуторова Е. В., ст. преп.

*Витебский государственный технологический университет,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Реферат. Предложены практические рекомендации по организационному обеспечению статистического наблюдения и учета виртуальной мобильности рабочей силы с целью создания информационной базы для комплексного анализа данного экономического явления и оценки его влияния на рынок труда Республики Беларусь.

Ключевые слова: виртуальная мобильность рабочей силы, статистическая отчетность, государственные статистические наблюдения, документы персонифицированного учета.

Виртуальная мобильность рабочей силы – разновидность межфирменной мобильности рабочей силы, связанная с увольнением или приемом на дистанционную работу в рамках трудовых или гражданско-правовых отношений (с учетом определения понятия «дистанционная работа», согласно статье 307¹ Трудового кодекса Республики Беларусь).

С учетом предложенного определения виртуальной мобильности рабочей силы как разновидности межфирменных перемещений, а также в связи с ограниченностью статистического сопровождения межфирменной мобильности рабочей силы в Республике Беларусь, представляется правомерным использовать в качестве индикаторов виртуальной мобильности рабочей силы на рынке труда традиционные показатели движения персонала в организации. Поэтому, как и в случае анализа межфирменной мобильности рабочей силы, могут быть применены абсолютные (численность принятых лиц; численность уволенных лиц; общий оборот лиц; сальдо оборота) и относительные показатели (коэффициент оборота по приему; коэффициент оборота по выбытию; коэффициент общего оборота; коэффициент замещения). Расчет перечисленных показателей предполагается на основе данных о выполнении работы дистанционного характера в рамках трудовых или гражданско-правовых отношений, источниками которых выступают отдельные формы государственной статистической отчетности с учетом ряда предлагаемых дополнений (таблица 1).