

Шаблон аналитической записки

| | | |
|-----|----------------------------|---|
| 1. | Язык аналитической записки | Русский |
| 2. | Год | 2024 |
| 3. | Регион | Павлодарская область |
| 4. | Тип кейса | Аналитическая записка в рамках курсов переподготовки |
| 5. | Направление работы | <ul style="list-style-type: none">● Цифровые инструменты управления● Государственная служба● Государственные закупки● Государственное управление● Государственные услуги● Национальная экономика и экономика территорий● Международные отношения |
| 6. | Название проекта | «Видение развития государственной службы: совершенствование и управление HR-процессами» |
| 7. | Ключевые слова | <ul style="list-style-type: none">● Государственная служба● HR-процессы● Цифровизация● Профессиональное выгорание● Мотивация и удержание● Оценка компетенций |
| 8. | Руководитель проекта | Омарова М.С. |
| 9. | Автор (ФИО) | Лукпан Темирлан Тлеуханулы |
| 10. | Должность автора | Главный специалист отдела развития промышленности управления предпринимательства и индустриально – инновационного развития Павлодарской области |

Государственная служба играет ключевую роль в развитии общества и управлении культурными, технологическими, экономическими, политическими и др. процессами в стране. Стремительное развитие технологий, глобализация, масштабное внедрение цифровизации и, наряду с этим, возрастающее ожидание общества в отношении качественных государственных услуг ставят перед государственной службой задачу повышения профессиональной эффективности и социальной гибкости. Государственная служба сегодня сталкивается с такими проблемами, как привлечение и дальнейшее удержание (сохранение) квалифицированных специалистов, предотвращение профессионального выгорания, развитие компетентности и обеспечение прозрачных и объективных принципов карьерного роста. Данный факт особенно актуален в условиях, когда многие молодые специалисты отдают предпочтение частному сектору, привлекающему более гибкими условиями труда и широкими возможностями карьерного роста, финансовых достижений.

Совершенствование и управление HR-процессами в государственной службе можно осуществлять по нескольким ключевым моментам.

Во-первых, одним из основополагающих аспектов является внедрение цифровых технологий. Современные информационно-аналитические системы позволяют контролировать процессы подбора, оценки и обучения персонала, а также повышать прозрачность и эффективность управления им. Цифровизация кадрового учета и автоматизация подбора персонала позволяют ускорить поиск специалистов, обеспечить более точное соответствие должностных требованиям и уменьшить нагрузку на HR-отделы. Важную роль в этом процессе играет внедрение электронных платформ и онлайн-сервисов, которые позволяют минимизировать бюрократические преграды.

Во-вторых, необходимо совершенствовать систему обучения и повышения квалификации государственных служащих. В условиях быстро меняющихся технологий и растущих требований к квалификации,

государственным служащим особенно важно обеспечить постоянное обновление и развитие профессиональных знаний и навыков. Эффективными инструментами здесь могут стать онлайн-курсы, офлайн курсы повышения квалификации, семинары, а также участие в разного рода конференциях. Важно также проводить регулярные тренинги по управлению стрессом и развитию личностных навыков – таких, как коммуникативные навыки, стрессоустойчивость, организованность, тайм-менеджмент и др.

Третьим важным направлением совершенствования и управления HR-процессами является повышение мотивации и удовлетворенности государственных служащих. Мотивация для государственных служащих традиционно базируется на стабильности трудовой занятости, социальном статусе, но для привлечения и удержания молодых специалистов следует отметить, в том числе, и мотивационные инструменты, направленные на материальное стимулирование. Кроме того, важно внедрять механизмы для предотвращения профессионального выгорания сотрудников, которые влияют на их общую продуктивность и качество выполнения задач.

Четвертое направление совершенствования связано с оценкой и развитием профессиональных компетенций. Для повышения эффективности государственных служащих необходимо использовать современные методы оценки (по моделям компетенций, оценка на основе KPI, анализ профессионального портфолио и др.), которые помогают не только выявлять сильные и слабые стороны сотрудников, но и формировать стратегию их дальнейшего развития. Отдельно следует отметить, что в формировании знаний и компетенций государственных служащих, способствующих их непосредственному профессиональному росту, важно прямое участие руководства.

В условиях, когда государственная служба сталкивается с новыми вызовами и задачами, ее успешное развитие напрямую зависит от эффективности HR-процессов, которые выстраиваются на совершенствовании системы управления кадрами: цифровизации, развитии системы обучения,

повышении мотивации и внедрении современных методов оценки профессиональных компетенций. На наш взгляд, данные меры, в конечном итоге, позволят повысить эффективность государственных услуг, улучшить их доступность и продуктивность для граждан, создав более гибкую и адаптивную систему, ориентированную на повышение благосостояния всего общества.