ISSN 1993-3509 online
ЭКОНОМИКА СТРОИТЕЛЬСТВА И ГОРОДСКОГО ХОЗЯЙСТВА
ЕКОНОМІКА БУДІВНИЦТВА І МІСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА
ECONOMICS OF CIVIL ENGINEERING AND MUNICIPAL ECONOMY
2022, ТОМ 18, НОМЕР 3, 149–154
EDN: WKMJPX
УДК 354

АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ КАДРОВОГО УПРАВЛЕНИЯ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ

А. С. Волочко [1], Е. А. Коваленко [2]
ГОУ ВПО «Донбасская национальная академия строительства и архитектуры»,
2, ул. Державина, г. Макеевка, ДНР, 86123.
E-mail: [1] a.s.volochko@donnasa.ru, [2] kovalenko.e.a-ep-26a@donnasa.ru

Получена 06 сентября 2022; принята 23 сентября 2022.

Аннотация. В различные временные периоды социально – экономического развития в центре преобразования в системе управления стояли кадры. В статье исследованы особенности эффективного функционирования кадрового управления в современных условиях. Определены направления усовершенствования системы управленческой деятельности в органах исполнительной власти. Проведенный анализ различных подходов позволяет определить особенности кадрового управления в органах исполнительной власти как особую сферу управленческой деятельности, главным объектом которой являются сотрудники и их профессиональные возможности. Множество различных научных исследований, посвященных теоретическим и прикладным аспектам реализации государственной политики в области кадрового управления, свидетельствует о необходимости процесса модернизации и реформирования кадровой системы в органах исполнительной власти, которая основана на совокупности кадровых институтов, организационных структур, осуществляющих целостное управление кадровыми процессами, и дальнейших научных исследований в сфере государственной политики с целью достижения определенных приоритетов развития государства.

Ключевые слова: органы исполнительной власти, система кадрового управления, кадровые службы, кадровая деятельность, кадровый менеджмент.

АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ КАДРОВОГО УПРАВЛІННЯ В ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ

А. С. Волочко [1], Є. А. Коваленко [2]
ДОУ ВПО «Донбаська національна академія будівництва і архітектури»,
2, вул. Державіна, м. Макіївка, ДНР, 86123.
E-mail: [1] a.s.volochko@donnasa.ru, [2] kovalenko.e.a-ep-26a@donnasa.ru

Отримана 06 вересня 2022; прийнята 23 вересня 2022.

Анотація. У різні історичні періоди соціально – економічного розвитку у центрі уваги у системі управління завжди стояли кадри. У статті досліджено особливості ефективного функціонування кадрового управління у сучасних умовах. Визначено напрями удосконалення системи управлінської діяльності в органах виконавчої влади. Проведений аналіз різних підходів дозволяє визначити особливості кадрового управління в органах виконавчої влади як особливу сферу управлінської діяльності, головним об'єктом якої є працівники та їх професійні можливості. Безліч різноманітних наукових досліджень, присвячених теоретичним та прикладним аспектам реалізації державної політики у сфері кадрового управління, свідчить про необхідність процесу модернізації та реформування кадрової системи в органах виконавчої влади, яка ґрунтується на сукупності кадрових інститутів, організаційних структур, що здійснюють цілісне управління кадровими процесами, і подальших наукових досліджень у сфері державної політики з метою досягнення певних пріоритетів розвитку держави.

Ключові слова: органи виконавчої влади, система кадрового управління, кадрові служби, кадрова діяльність, кадровий менеджмент.

ANALYSIS OF THE EFFICIENCY OF THE FUNCTIONING OF THE PERSONNEL DEPARTMENT IN THE ACTIVITIES OF THE EXECUTIVE AUTHORITIES

Anna Volochko [1], Egor Kovalenko [2]
Donbas National Academy of Civil Engineering and Architecture,
2, Derzhavina Str., Makeyevka, DPR, 86123.
E-mail: [1] a.s.volochko@donnasa.ru, [2] kovalenko.e.a-ep-26a@donnasa.ru

Received 06 September 2022; accepted 23 September 2022.

Abstract. In various time periods of socio-economic development, personnel were at the center of transformation in the development system. The article explores the features of the effective functioning of personnel management in modern conditions. Directions for improving the system of management activities in the executive authorities are determined. The analysis of various approaches allows us to determine the features of personnel management in executive authorities as a special area of management activity, the main object of which is employees and their professional capabilities. Many different scientific studies devoted to the theoretical and applied aspects of the implementation of state policy in the field of personnel management indicate the need for a process of modernization and reform of the personnel system in executive authorities, which is based on a set of personnel institutions, organizational structures that carry out holistic management of personnel processes for further scientific research. research in the field of public policy, in order to achieve certain priorities for the development of the state.

Keywords: executive authorities, personnel management system, personnel services, personnel activities, personnel management.

Введение

В современных условиях наиболее важным и стратегически значимым заданием в области эффективного кадрового управления в органах исполнительной власти является применение современных методов кадрового управления, развитие ключевых компетенций работников, а также повышение уровня корпоративной культуры. Укомплектованность кадров в органах исполнительной власти заключается в многокритериальном анализе работы кадровых служб, который содержит в себе различные аспекты, реализуемые в их практической деятельности. Высокая компетентность, ответственное отношение к работе, повышение уровня квалификации являются важнейшими внутренними факторами, которые в дальнейшем дают возможность определить эффективность деятельности органов государственной власти.

Анализ последних исследований и публикаций

Результаты исследований проблем системы кадрового управления освещены в работах следующих авторов: С. Ю. Алашеева [1], Е. А. Ананькиной [2], И. П. Беликовой [3], В. В. Верны [4], А. Вишневского [5], А. В. Волковой [6], Б. А. Воронина [7], Г. Г. Вукович [8], А. П. Егоршина [9], А. Я. Кибанова [10; 11; 12], А. В. Климовой [13], А. М. Колота [14; 15], В. Г. Коноваловой [16] и многих других.

Целью работы является проведение анализа и изучение функционирования кадрового управления в деятельности органов исполнительной власти.

Основной материал

Функционирование кадрового управления в органах исполнительной власти в современных

условиях осуществляется за счет применения различных методов и подходов, базирующихся на основе новейших технологий, которые инициируют внедрение в стратегическое и оперативное управление инновациями. К числу основных (универсальных) функций кадрового управления относится планирование, прогнозирование, мотивация, регулирование, координация и контроль. Основные (универсальные) функции выражают всю суть процесса управления, однако их трансформация в системе кадрового управления в органах исполнительной власти несет в себе целевое направление обеспечения жизнеспособности и результативности кадровых служб и их решений.

В системе органов исполнительной власти высшим должностным лицом и руководителем исполнительной власти является Глава Донецкой Народной Республики. К органам исполнительной власти относится Правительство Донецкой Народной Республики, которое является коллегиальным органом, возглавляющим единую систему исполнительной власти в Донецкой Народной Республике. В Донецкой Народной Республике функционирует система государственных органов власти. На органы исполнительной власти, в том числе министерства, возложены полномочия и функции по законодательному и практическому обеспечению прав и свобод граждан. На сегодняшний день осуществляют свои функции 20 министерств Донецкой Народной Республики, в состав которых входят структурные подразделения (кадровые службы), осуществляющие кадровую политику в рамках своих полномочий.

Проведенный анализ деятельности кадровых служб Министерств Донецкой Народной Республики, согласно положениям и должностным регламентам по состоянию на 01.01.2020 г., позволил выявить и обобщить их функции:

– планирование потребности Министерства в трудовых ресурсах,
– подбор, прием (на конкурсной основе), увольнение, перевод работников, оформление соответствующей кадровой документации согласно действующему законодательству,
– создание кадрового резерва работников для привлечения данных лиц в случае наличия вакансий,
– обеспечение организации профессиональной подготовки работников, их переподготовки, повышения квалификации,
– планирование отпусков, контроль своевременного предоставления всех видов отпусков работникам, оформление соответствующих кадровых приказов,
– контроль за соблюдением Закона Донецкой Народной Республики «Об отпусках» № 16-IНС от 06.03.2015 (с изменениями и дополнениями), – взаимодействие по кадровым вопросам и методическое руководство кадровой работой подведомственных предприятий, организаций,
– подготовка и направление документов для проведения специальной проверки лиц, которые претендуют на замещение вакантной должности гражданского служащего Министерства и руководящих должностей подведомственных предприятий,
– реализация положений Закона «О государственной гражданской службе», других законов и нормативных правовых актов о гражданской службе в Донецкой Народной Республике,
– анализ и обобщение практики работы по кадровым вопросам, внесение предложений по ее совершенствованию руководству,
– участие в проведении служебного расследования и оформление документов, связанных с его проведением,
– обеспечение исчисления стажа работы,
– ведение делопроизводства относительно трудовых книжек и личных дел работников,
– рассмотрение материалов и подготовка документов, связанных с награждением государственными и ведомственными наградами работников, в том числе подведомственных предприятий, осуществление соответствующего учета,
– оформление и выдача служебных удостоверений, справок с места работы работникам Министерства,
– предоставление необходимых сведений для осуществления оплаты в установленном порядке временной нетрудоспособности,
– организация семинаров, совещаний по вопросам кадрового законодательства в пределах своей компетенции,

– ведение статистической отчетности по кадровым вопросам и воинскому учету, анализ качественного и количественного состава работников,
– участие в работе конкурсных комиссий по замещению вакантных должностей государственной гражданской службы Министерств,
– предоставление информации по кадровым вопросам согласно запросам,
– подготовка и оформление необходимых документов, связанных с командированием работников Министерства,
– осуществление ведения кадрового делопроизводства,
– участие в разработке проектов нормативных правовых документов в пределах компетенции,
– осуществление иных функций согласно Положению об отделе государственной службы, кадров и противодействия коррупции.

Следовательно, по состоянию на 01.01.2020 г. в Министерствах Донецкой Народной Республики в соответствии с утвержденным штатным расписанием числится 5624 работников, из их числа непосредственно кадровой работой занимаются 2,1 %. Исходя из вышеизложенного среднее количество закрепленных функций за кадровыми службами составляет 7 единиц, что, в свою очередь, согласно регламенту деятельности кадровой службы реализуется ими 16 функций.

Наиболее важным направлением деятельности всех кадровых служб министерств является взаимодействие по кадровым вопросам и методическое руководство кадровой работой подведомственных предприятий, организаций. Сопровождение кадровой работы подведомственных кадровых служб осуществляется, начиная от уровня назначения руководителя до непосредственного контроля за правильностью ведения документации. Следовательно, можно сделать вывод об особых подходах к кадровому управлению в органах исполнительной власти, эффективность которого на каждом уровне будет влиять на эффективность работы органа исполнительной власти в целом и на социально-экономические показатели работы отрасли.

Изучения вопроса кадрового управления как системы, состоящей из множества подсистем и элементов, позволило обосновать его универсальные функции, выражающие суть процесса управления и имеющие целевую направленность на обеспечение жизнеспособности и результативности кадровых решений.

Выводы

Таким образом, на основе анализа функциональной нагрузки кадровых служб двадцати министерств Донецкой Народной Республики, а также деятельности Правительства Донецкой Народной Республики и других органов исполнительной власти, сделан вывод о необходимости привлечения профессиональных субъектов, которые бы способствовали подбору, отбору, обучению и продвижению сотрудников для перечисленных ведомств. Анализ эффективности функционирования кадрового управления в деятельности органов исполнительной власти выполнен на основе теоретических исследований и опыта организации кадровой работы в органах исполнительной власти Донецкой Народной Республики.

Литература

1. Влияние общих компетенций работников на производительность их труда / С. Ю. Алашеев, Е. Я. Коган, Н. Ю. Посталюк [и др.]. – Текст : непосредственный // Профессиональное образование и рынок труда : научно-практический журнал. – 2017. – № 1. – С. 9–14.
2. Ананькина, Е. А. Контроллинг как инструмент управления предприятием / Е. А. Ананькина, С. Г. Данилочкин, Н. Г. Данилочкина ; под редакцией

References

1. Alasheev, S. Y.; Kogan, E. Y.; Alasheev, S. Y. [et al.]. – Influence of general competencies of workers on their productivity. – Text : direct. – In: *Vocational education and market labor : Scientific and practical journal.* – 2017. – № 1. – P. 9–14. (in Russian)
2. Anankina, E. A.; Danilochkin, S. G.; Danilochkina, N. G. Controlling as a tool for enterprise management. – Moscow : UNITI, 2002. – 279 p. – Text : direct. (in Russian)

С. Г. Данилочкина. – Москва : ЮНИТИ, 2002. – 279 с. – Текст : непосредственный.
3. Беликова, И. П. Инновационная среда как фактор модернизации экономики регионов : монография / И. П. Беликова, Т. И. Сахнюк. – Москва : ООО «СЕКВОЙЯ», 2017. – 152 с. – Текст : непосредственный.
4. Верна, В. В. Управление персоналом организации как основополагающий фактор ее устойчивого развития / В. В. Верна. – Текст : непосредственный // Успехи современной науки. – 2017. – Том 3, № 1. – С. 171–173.
5. Вишневский, А. Возраст выхода на пенсию и продолжительность жизни / А. Вишневский, С. Васин, А. Рамонов. – Текст : непосредственный // Вопросы экономики. – 2012. – № 9. – С. 88–109.
6. Волкова, А. В. Рынок труда: учебное пособие / А. В. Волкова. – Киев : Центр учебной литературы, 2007. – 280 с. – Текст : непосредственный.
7. Воронин, Б. А. Работник и работодатель: их отношения / Б. А. Воронин. – Текст : непосредственный // Нива Зауралья. – 2019. – № 2–3. – С. 28–29.
8. Вукович, Г. Г. Управление персоналом : теория и методика / Г. Г. Вукович. – Текст : непосредственный // Экономика. Профессия. Бизнес. – 2019. – № 4. – С. 20–25.
9. Егоршин, А. П. Организация труда персонала / А. П. Егоршин, А. К. Зайцев. – Москва : Высшая школа, 2018. – 320 с. – Текст : непосредственный.
10. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, Е. Г. Коновалова, О. Л. Чуланова. – Москва : ИНФРА-М, 2020. – 156 с. – Текст : непосредственный.
11. Кибанов, А. Я. Управление персоналом : учебное пособие / А. Я. Кибанов, Г. П. Гагаринская, О. Ю. Калмыкова. – Москва : Инфра-М, 2018. – 219 с. – Текст : непосредственный.
12. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: стратегия : учебное пособие / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. – Москва : Инфра-М, 2018. – 224 с. – Текст : непосредственный.
13. Климова, А. В. Анализ внешней среды государственных организаций: понятие, методы, проблемы / А. В. Климова. – Текст : непосредственный // Вопросы управления. – 2015. – № 5(17). – С. 119–128.
14. Колот, А. М. Трансформация института занятости как составляющая глобальных изменений в социально-трудовой сфере: феномен прекаризации / А. М. Колот. – Текст : непосредственный // Рынок труда и занятости населения. – 2014. – № 2. – С. 3–6.
15. Колот, А. М. Новые глобальные тенденции в сфере занятости и доходов и их влияния на социальное неравенство / А. М. Колот, О. О. Герасименко. – Текст : непосредственный // Социально-трудовые отношения : теория и практика. – 2018. – № 1. – С. 6–33.
16. Коновалова, В. Г. Организация отбора и оценки персонала / В. Г. Коновалова. – Москва : ЭКЗАМЕН, 2019. – 142 с. – Текст : непосредственный.

3. Belikova, I. P.; Sakhnyuk, T. I. Innovative environment as a factor in the modernization of the regional economy : monograph. – Moscow : LLC «SEKVOIA», 2017. – 152 p. – Text : direct. (in Russian)
4. Verna, V. V. Personnel management of an organization as a fundamental factor in its sustainable development. – Text : direct. – In: *Successes of modern science*. – 2017. – Volume 3, № 1. – P. 171–173. (in Russian)
5. Vishnevsky, A.; Vasin, S.; Ramonov, A. Retirement age and life. – Text : direct. – In: *Questions of Economics*. – 2012. – № 9. – P. 88–109. (in Russian).
6. Volkova, A. V. Labor market : textbook. – Kyev : Center for Educational Literature, 2007. – 280 p. – Text : direct. (in Russian)
7. Voronin, B. A. Worker and employer: their relationship. – Text : direct. – In: *Niva Zauralya*. – 2019. – № 2–3. – P. 28–29. (in Russian)
8. Vukovich, G. G. Personnel management : theory and methodology. – Text : direct. – In: *Economics. Profession. Business*. – 2019. – № 4. – P. 20–25. (in Russian)
9. Yegorshin, A. P.; Zaitsev, A. P. Organization of personnel work. – Moscow : Higher school, 2018. – 320 p. – Text : direct. (in Russian)
10. Kibanov, A. Ya.; Mitrofanova, E. A.; Konovalova, E. G.; Chulanova, O. L. The concept of competence-based approach in personnel management. – Moscow : INFRA-M, 2020. – 156 p. – Text : direct. (in Russian)
11. Kibanov, A. Y.; Gagarinskaya, G. P.; Kalmykova, O. Y. Personnel management : textbook. – Moscow : Infra-M, 2018. – 219 p. – Text : direct. (in Russian).
12. Kibanov, A. Y.; Durakova, I. B. Personnel management of the organization: strategy : textbook. – Moscow : Infra-M, 2018. – 224 p. – Text : direct. (in Russian)
13. Klimova, A. V. Analysis of the external environment of state organizations: concept, methods, problems. – Text : direct. – In: *Management issues*. – 2015. – № 5(17). – P. 119–128. (in Russian)
14. Kolot, A. M. Transformation of the institution of employment as a component of global changes in the social and labor sphere : the phenomenon of precarization. – Text : direct. – In: *Labor market and employment of the population*. – 2014. – № 2. – P. 3–6. (in Russian)
15. Kolot, A. M.; Gerasimenko, O. O. New global trends in employment and income and their impact on social inequality. – Text : direct. – In: *Social and labor relations* : theory and practice. – 2018. – № 1. – P. 6–33. (in Russian)
16. Konovalova, V. G. Organization of personnel selection and evaluation. – Moscow : EXAM, 2019. – 142 p. – Text : direct. (in Russian)

Волочко Анна Сергеевна – ассистент кафедры экономики, экспертизы и управления недвижимостью ГОУ ВПО «Донбасская национальная академия строительства и архитектуры». Научные интересы: формирование методологических подходов и развитие кадрового управления.

Коваленко Егор Артемович – студент 4 курса ГОУ ВПО «Донбасская национальная академия строительства и архитектуры». Научные интересы: формирование методологических подходов и развитие кадрового управления.

Волочко Анна Сергіївна – асистент кафедри економіки, експертизи та управління нерухомістю ДОУ ВПО «Донбаська національна академія будівництва і архітектури». Наукові інтереси: формування методологічних підходів та розвиток кадрового управління.

Коваленко Єгор Артемович – студент 4 курсу ДОУ ВПО «Донбаська національна академія будівництва і архітектури». Наукові інтереси: формування методологічних підходів та розвиток кадрового управління.

Volochko Anna – Assistant of the Department of Economics, Expertise and Property Management, Donbas National Academy of Civil Engineering and Architecture. Scientific interests: formation of methodological approaches and development of personnel management.

Kovalenko Egor – 4th year student, Donbas National Academy of Civil Engineering and Architecture. Scientific interests: formation of methodological approaches and development of personnel management.