

Внедрение цифровых технологий в систему подбора персонала в государственном и муниципальном управлении

Кустова А.А., студент,

УВО «Университет «ТИСБИ», г. Казань, Россия

Научный руководитель: Макарова Е.С., к.э.н., доцент,

УВО «Университет «ТИСБИ», г. Казань, Россия

Аннотация: В статье рассмотрены возможности применения цифровых технологий в системе подбора персонала в государственном и муниципальном управлении. Выявлены особенности подбора персонала в системе государственного и муниципального управления. Исследовано влияние цифровых технологий на систему подбора персонала в государственном и муниципальном управлении в современном мире.

Ключевые слова: государственное и муниципальное управление, система, подбор персонала.

Цифровая трансформация стала неотъемлемой частью в современном мире и успешно проникает во все сферы деятельности, включая систему государственного и муниципального управления. Под государственным и муниципальным управлением подразумевается система организации и осуществления различного рода управленческой деятельности в государстве и на муниципальном уровне. Качественное управление человеческим капиталом играет ключевую роль в обеспечении эффективной деятельности организации. В условиях непрерывно развивающихся технологий требуется особый подход к подбору персонала. Внедрение цифровых технологий в систему подбора персонала государственного и муниципального управления дает возможность повысить эффективность работы и оптимизировать процессы, позволяет улучшить качество подбора сотрудников и обладает огромным потенциалом к оптимизации бюджетных ресурсов [2, с.41].

В современных организациях подбор персонала является ключевым фактором ее функционирования. Качественно подобранный персонал способен влиять на производительность труда, улучшение работы команды, повысить качество продукции или услуг организации, а также способствовать развитию и росту компании [1, с.304]. С учетом быстро меняющейся экономической и технологической среды, регулярному обновлению мировых тенденций, организации должны быть гибкими и адаптивными. Для этого важно иметь возможность быстро и эффективно подбирать сотрудников, которые будут соответствовать новым требованиям и целям организации. Кроме того, правильный подбор персонала помогает снизить текучесть кадров, снизить издержки на обучение новых сотрудников, повысить уровень удовлетворенности работой и, как следствие, улучшить результаты организации. Подбор персонала в системе государственного и муниципального управления имеет свои особенности, отличающиеся от обычных организаций. Данные особенности представлены ниже:

1. При подборе сотрудников в системе государственного и муниципального управления существуют процедуры и особые требования, которые могут включать необходимость прохождения конкурсов и аттестаций, проверок на соответствие законодательству, и др. процедуры.

2. Деятельность в государственных и муниципальных структурах часто

Автор: Кустова А.А., Макарова Е.С.
25.03.2024 15:09 -

связана с особыми задачами, требующими определенных знаний и навыков. Данная особенность может быть выражена в необходимости знаний в области законодательства, бюджетирования и др.

3. Подбор персонала в системе государственного и муниципального управления имеет большую необходимость в профессиональной этике, которая проявляется в реализации законности и прозрачности деятельности.

4. Кадры, которые подбираются в систему государственного и муниципального управления, должны обладать повышенной социальной ответственностью. Данный аспект обуславливается тем, что органы власти представляют интересы общества в целом.

Таким образом, можно сделать вывод, что подбор персонала в системе государственного и муниципального управления имеет ряд особенностей, которые будут существенно влиять на систему подбора персонала, в целом.

В современном обществе организации стремятся увеличить свою эффективность, используя различные инструменты. Одним из ключевых способов достижения данной цели является внедрение цифровых технологий в систему подбора персонала в организации. С каждым годом появляются новые и усовершенствованные модели техники и приложений, которые создают более комфортные и качественные условия для рабочих процессов. Применение цифровых технологий имеет множество преимуществ. Оптимизация процессов повышает оперативность работы, экономит важные ресурсы компании, такие как время и деньги, а также способствует развитию персонала и компании.

Для внедрения цифровых технологий требуются определенные денежные вложения, а также стоит отметить квалифицированность персонала, который должен обладать определенными навыками пользования компьютерными и мобильными программами. Цифровые технологии, которые применяются в организациях должны соответствовать различным требованиям, одно из которых – это адаптация программы под российскую организацию. Уделяется особое внимание особенностям законодательства. Так же применяемые цифровые технологии должны обеспечивать полную защиту информации, и не допускать ее утечки.

В системе подбора персонала в государственном и муниципальном управлении применяются некоторые цифровые технологии для повышения эффективности и качества процесса подбора кадров:

1. Система управления кадровыми данными, которая автоматизирует процессы подбора персонала. Благодаря данному программному обеспечению цифровизируются такие процессы, как хранение информации о сотрудниках, учет рабочего времени, оплата труда. Данные аспекты позволяют оперативно планировать потребность в персонале.
2. Системы онлайн рекрутинга, которые представляют собой платформы для размещения вакансий, поиска кандидатов и проведения онлайн собеседований. Данные системы позволяют быстро и эффективно находить подходящих кандидатов.
3. Аналитика и Big Data. Использование инструментов для аналитики позволяет оперативно анализировать данные о прошлых наймах потенциального сотрудника, оценивать эффективность процесса подбора персонала и прогнозировать потребности в кадрах на перспективу.
4. Электронные подписи и документооборот. На сегодняшний день электронный документооборот стал неотъемлемой частью во всех современных организациях. Развитие системы электронного документооборота позволило каждой организации перенести огромную часть функций, связанных с документами в цифровую среду.

Автор: Кустова А.А., Макарова Е.С.
25.03.2024 15:09 -

Благодаря системе электронного документооборота автоматизируются такие области предприятия, как: общая корреспонденция, которая включает в себя входящие и исходящие письма, контроль выполнения различных поручений и распорядительная документация. Данный аспект активно применяется для ускорения процесса подписания документов и согласования условий трудового договора.

Применение цифровых технологий в системе подбора персонала в государственном и муниципальном управлении позволяет улучшить качество процесса подбора персонала, сократить временные затраты на процесс подбора и повысить эффективность работы организации.

На сегодняшний день, одним из самых перспективных направлений является искусственный интеллект. Внедрение искусственного интеллекта в систему подбора персонала в государственном и муниципальном управлении имеет множество различных направлений:

1. Анализ резюме и кандидатов. Искусственный интеллект может быть задействован для автоматического анализа резюме кандидатов, с целью выявления необходимых навыков и опыта работы. Отбора нерелевантных резюме.

2. Проведение собеседований. Искусственный интеллект имеет возможность проведения онлайн-собеседований с отобранными кандидатами. Данная система фиксирует ответы кандидатов на вопросы, мимику, их жесты. В последствии анализируя полученную информацию и составляя краткий отчет о проведенном собеседовании.

Автор: Кустова А.А., Макарова Е.С.
25.03.2024 15:09 -

3. Оценка соответствия требованиям организации. Искусственный интеллект может способствовать оценке кандидата на соответствие требованиям организации. Возможность анализа поведенческих характеристик, его навыков, опыта и иных факторов, может помочь сотруднику оперативно оценить потенциального кандидата.

4. Обеспечение персонального подхода к каждому кандидату. Искусственный интеллект может быть успешно реализован в создании персонального подхода к каждому кандидату на основе его предпочтений, интересов и потребностей.

5. Анализ эффективности процесса подбора персонала в организации. Искусственный интеллект может помочь в анализе результатов подбора персонала, выявлении успешных стратегий, аналитике организации в целом.

Таким образом, можно сделать вывод, что внедрение искусственного интеллекта в систему подбора персонала в государственном и муниципальном управлении может значительно повысить эффективность процесса подбора персонала, избавить сотрудников от рутинной работы и оптимизировать бюджетные ресурсы.

Литература

1. Биккулова, Г. Р. Подбор и обучение персонала в системе управления персоналом / Г. Р. Биккулова, Е. С. Макарова // Кооперация и предпринимательство: состояние,

Автор: Кустова А.А., Макарова Е.С.
25.03.2024 15:09 -

проблемы и перспективы : Сборник научных трудов Международной конференции молодых ученых, аспирантов, студентов и учащихся, Казань, 20 декабря 2017 года. – Казань: Казанский кооперативный институт, 2017. – С. 304-305. – EDN UPXJDV.

2. Миронова, К. С. Совершенствование кадровой работы в государственном учреждении на примере ГАУЗ «Клиника медицинского университета» / К. С. Миронова, Е. А. Багрова // Общество, государство, личность: молодежное предпринимательство в поведенческой экономике : Материалы XIX Межвузовской научно-практической конференции студентов, магистрантов, аспирантов и молодых ученых; В двух частях, Казань, 19 апреля 2019 года. Том Часть 2. – Казань: Университет управления "ТИСБИ", 2019. – С. 40-44. – EDN GCSRLW.

3. Построение эффективной системы управления человеческими ресурсами IT-компании в условиях ковидных ограничений / Е. А. Багрова, Ю. С. Валеева, А. М. Найда [и др.] // Российский экономический интернет-журнал. – 2021. – № 4. – EDN UZBXJJ.

4. Сергеева, Е. В. Искусственный интеллект в системах государственного и муниципального управления / Е. В. Сергеева // Учет и контроль. – 2022. – № 1-1. – С. 52-56. – EDN NNSBSD.

5. Харитоновна, О. В. Искусственный интеллект в системе государственного управления: возможности и риски / О. В. Харитоновна, Т. Н. Бугаева // Экономика и предпринимательство. – 2021. – № 5(130). – С. 156-160. – DOI 10.34925/EIP.2021.130.5.028. – EDN ZXLGKJ.