

**ПРОЕКТНЫЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ  
ОРГАНАХ ВЛАСТИ (НА ПРИМЕРЕ СЛУЖБЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ  
МИНИСТЕРСТВА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РЕСПУБЛИКИ (САХА)  
ЯКУТИЯ)**

**Степанова Ольга Владимировна**

магистрант, филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы  
при Президенте Российской Федерации, РФ, г. Хабаровск

**Лукаsevич Татьяна Александровна**

научный руководитель,

**Аннотация.** Данная статья посвящена исследованию применения проектного подхода к управлению в деятельности государственных органов власти, выявлены особенности и специфика управления персоналом службы управления персоналом в процессе ведения проектной деятельности Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия), результаты исследования могут быть положены в основу построения и организации деятельности кадровой службы.

**Ключевые слова:** управление персоналом; проектное управление; проектный подход; проект; Министерство труда и социального развития Республики Саха (Якутия).

Переход к проектно-ориентированной системе управления позволяет увеличить результативность деятельности органов власти за счет успешной реализации проектов (программ) развития, повысить эффективность использования имеющихся бюджетных средств. В этих условиях персонал выступает также объектом управления, который одновременно влияет на качество реализации проектов, все это обуславливает необходимость пересмотра работы кадровых служб органов государственной власти.

В Республике Саха (Якутия) проектное управление реализуется на основании «Указа Главы Республики Саха (Якутия) от 16 сентября 2019 года № 737 «Об организации проектной деятельности в Республике Саха (Якутия)»» [1], «Указа Главы Республики Саха (Якутия) «О задачах модернизации государственного управления в Республике Саха (Якутия) до 2024 года» от 18 июня 2020 года №1260» [2]. Основными задачами Правительства Республики Саха (Якутия) в области проектного управления является повышение эффективности управления за счет внедрения новых технологий, роста компетенций государственных и муниципальных служащих, изменения культуры и подходов к управлению и принятию управленческих решений.

При проектном подходе необходимо рассматривать систему управления персоналом как один из основных способов эффективной организации деятельности, так как одним из главных факторов успешности проекта являются, привлеченные к реализации проекта, сотрудники.

«Исходя из особенностей управления и привлекаемых человеческих ресурсов, выделяют следующие направления деятельности в системе управления персоналом проекта: поиск и подбор персонала, мотивация и стимулирование персонала, развитие и обучение персонала,

вовлечение персонала в деятельность по управлению, стратегирование в системе управления персоналом, оценка персонала» [3].

Особенностью проектной группы является в первую очередь то, что формирование проектной группы происходит исходя из потребностей проекта и подбор сотрудников осуществляется в соответствии с задачами проекта и с соблюдением установленных сроков, такой подход обеспечивает эффективность реализации проекта. Таким образом, происходит рассмотрение системы управления персоналом в государственном секторе, как функциональной и матричной системы взаимодействия служащих в соответствии с задачами проекта.

Основу концепции управления персоналом проекта в настоящее время составляет возрастающая роль личности работника, знание его мотивационных установок, умение их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед организационной структурой управления проектами.

На сегодняшний день одним из важных направлений кадровой политики Республики Саха (Якутия) является повышение уровня компетенций служащих. «В современных условиях профессиональные и личностные компетенции персонала приобретают особое значение, так как реформирование системы управления, в частности в государственном органе, требует для них таких кадров, которые способны не только принять цель и задачи, но и решительно, энергично, а главное, компетентно претворять их в жизнь» [4].

Кадровая служба государственных органов власти, на основе существующих инструкций и способов контроля, обеспечивает стандарты организационного и профессионально-должностного поведения служащих в соответствии с требованием законодательства. Однако, с внедрением проектного подхода, к деятельности службы управления персоналом выставлены также ограничения по управлению персоналом проекта.

В Республике (Саха) Якутия существует система оценки государственных служащих и представляет собой комплексную оценку при проведении аттестации и назначения на должность. При внедрении проектного подхода в систему управления персоналом необходимо учитывать возможные риски и возможности, которые могут возникнуть при оценке государственных служащих.

При проведении оценки персонала используются различные методы оценивания, что в свою очередь влияет на дальнейшую работу кадровой службы и систему управления персоналом (рис. 1).



*Рисунок 1. Взаимосвязь оценки и системы управления персоналом*

В рамках проектного подхода к управлению был реализован проект, целью которого являлась: реорганизация модели государственного управления и повышение качества принятия управленческих решений, минимизация использования ресурсов и повышение производительности и качества труда. По итогам проведенной работы в рамках проекта временные затраты протекания 72 процессов уменьшились на 15,6%, на 11,1% количество действий и 47,9% количество документов.

В качестве заключения можно выделить следующие достоинства такого подхода:

- наличие возможности подготовки персонала с расчетом на долгосрочную перспективу, формирование и поддержание лояльности организации;
- возможность «выращивания» собственных квалифицированных кадров (в условиях дефицита квалифицированных кадров на рынке труда);
- стимулирование у работников желания к самосовершенствованию, благодаря чему повышается общий квалификационный уровень персонала как конкурентное преимущество организации;

- решение проблемы нехватки должностей для карьерного роста работников и обеспечение возможности роста «по горизонтали» в рамках должности (гибкое управление персоналом).

### **Список литературы:**

1. Указ Главы Республики Саха (Якутия) «Об организации проектной деятельности в Республике Саха (Якутия)» от 16 сентября 2019 года № 737;
2. Указ Главы Республики Саха (Якутия) «О задачах модернизации государственного управления в Республике Саха (Якутия) до 2024 года» от 18 июня 2020 года №1260;
3. Сидоренко А.В., Марченко Е.М. Задачи управления персоналом при разработке и реализации проекта. Экономика и управление в 21 веке: тенденции развития. № 27. 2016 г. с. 99-102.
4. Жуков Игорь Александрович. Психология аттестации руководящих кадров органов внутренних дел МВД России: Концепция, принципы, технологии : автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора психологических наук : 19.00.03 / Моск. ун-т МВД РФ. - Москва, 2004. - 45 с. [Электронный ресурс] // URL: <https://dlib.rsl.ru/viewer/01002729402#?page=1>