

УПРАВЛЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКИМИ СИСТЕМАМИ: ПРИНЦИПЫ, ФОРМЫ И МЕТОДЫ ЕГО ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ

УДК 331.101.6

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОГРАММЫ УПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЕМ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ОСНОВЕ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ОТНОШЕНИЙ

Коды JEL: D24, J24, L23, M11

*Гунина И. А., доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры экономической безопасности, Воронежский государственный технический университет, г. Воронеж, Россия
E-mail: 642663@mail.ru; SPIN-код: 6324-9823*

*Голубь Н. Н., кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономической безопасности, Воронежский государственный технический университет, г. Воронеж, Россия
E-mail: ruscasual63@gmail.com; SPIN-код: 2372-5324*

*Пестов В. Ю., кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономической безопасности, Воронежский государственный технический университет, г. Воронеж, Россия
E-mail: vypestov@mail.ru; SPIN-код: 3508-3629*

*Решетов В. В., кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономической безопасности, Воронежский государственный технический университет, г. Воронеж, Россия
E-mail: reshetov@mail.ru; SPIN-код: 1691-3607*

Поступила в редакцию 02.12.2023. Принята к публикации 08.12.2023

Аннотация

Актуальность темы. Современная реальность экономических отношений требует поиска наиболее экономичных и действенных способов реализации экономического роста, повышения уровня производительности труда. Восприятие организационных отношений позволяет изменить активность трудовых ресурсов через использование определенной платформы собирательного построения и преобразования организационной среды.

Цель. Исследование процесса формирования программы управления повышением производительности в совокупности с факторами роста производительности труда, исследование роли организационных отношений в процессе управления реализацией резервов ее роста.

Методология. Методы сравнительного и факторного анализа, системный и программно-целевой подходы к повышению производительности труда, сравнительный, структурно-логический и многоаспектный анализ при исследовании роли организационных отношений в процессе управления реализацией резервов роста производительности труда.

Результаты и выводы. По результатам проведенных исследований обоснован авторский тезис, что экономический рост и эффективные изменения в реализации резервов роста производительности труда зачастую связаны с выстраиванием упорядоченной цепи организационных процессов. Ценностные преимущества данной системы можно представить как многомерный подбор субъектов и их взаимодействия на основе управляемости. Важная роль в процессе управления реализацией резервов роста производительности труда должна отводиться организационным отношениям, которые, по нашему мнению, обладают особой специфической функционально-целевой направленностью. Предложена циклическая модель формирования программы повышения производительности труда на предприятии.

Область применения. Промышленные предприятия различных организационно-правовых форм.

Ключевые слова: производительность труда, факторы и резервы роста производительности труда, программа повышения производительности труда, организационные отношения.

FORMATION OF A MANAGEMENT PROGRAM FOR INCREASING LABOR PRODUCTIVITY BASED ON THE DEVELOPMENT OF ORGANIZATIONAL RELATIONS

JEL Codes: D24, J24, L23, M11

Gunina I. A., Doctor of Economics, Associate Professor, Professor of the Department of Economic Security, Voronezh State Technical University, Voronezh, Russia
E-mail: 642663@mail.ru; SPIN: 6324-9823

Golub N. N., Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Economic Security, Voronezh State Technical University, Voronezh, Russia
E-mail: ruscasual63@gmail.com; SPIN: 2372-5324

Pestov V. Yu., Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Economic Security, Voronezh State Technical University, Voronezh, Russia
E-mail: vypestov@mail.ru; SPIN code: 3508-3629

Reshetov V. V., Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Economic Security, Voronezh State Technical University, Voronezh, Russia
E-mail: reshetov@mail.ru; SPIN: 1691-3607

Abstract

The relevance of the topic. The modern reality of economic relations requires a search for the most economical and effective ways to realize economic growth and increase the level of labor productivity. The perception of organizational relations allows you to change the activity of labor resources through the use of a certain platform for the collective construction and transformation of the organizational environment.

Goal. A study of the process of forming a productivity improvement management program in conjunction with labor productivity growth factors, a study of the role of organizational relations in the process of managing the implementation of labor productivity growth reserves.

Methodology. Methods of comparative and factor analysis of labor productivity, systemic and program-targeted approaches to increasing labor productivity, comparative, structural-logical and multidimensional analyzes in studying the role of organizational relations in the process of managing the implementation of reserves for growth of labor productivity.

Results and conclusions. Based on the results of the research, the author's thesis is substantiated that economic growth and effective changes in the implementation of labor productivity growth reserves are often associated with building an orderly chain of organizational processes. The value advantages of this system can be represented as a multidimensional selection of subjects and their interactions based on controllability. An important role in the process of managing the implementation of labor productivity growth reserves should be given to organizational relations, which, in our opinion, have a special, specific functional and target orientation. A cyclical model for the formation of a program to increase labor productivity at an enterprise is proposed.

Scope of application. For industrial enterprises of various organizational and legal forms.

Keywords: labor productivity, factors and reserves for growth of labor productivity, program to increase labor productivity, organizational relations.

DOI: 10.22394/1997-4469-2023-63-4-105-113

Введение

Глобальные вызовы, с которыми сталкивается экономика России в общем, и большинство отечественных промышленных предприятий, в частности, заставляет одновременно принимать решения, способные не просто обеспечить защиту государственных и частных интересов, но и создать задел

для экономико-промышленной независимости в будущем.

Следует обозначить основные точки приложения общих усилий для успешной реализации подобных целей. Важнейшая задача обеспечения экономической безопасности Российской Федерации сводится к выполнению программы импортозамещения.

В то же время, рассматривая основным источником реализации данной программы интенсификацию производства, невозможно абстрагироваться от вопросов повышения производительности труда.

Для обеспечения глобальной цели интенсификации производства, особенно в обрабатывающих отраслях, необходимы конкретизированные задачи по повышению уровня производительности труда на промышленных предприятиях. Подобные цели должны содержать набор ориентиров, отвечающих на вопрос о том, какова должна быть деятельность, способствующая повышению производительности, и что мешает на конкретном предприятии ее росту.

Рост производительности обеспечивает предприятию:

- эффективное использование всех видов ресурсов;
- снижение удельных затрат;
- повышение прибыли;
- укрепление морально-нравственных основ организации;
- долгосрочное развитие организации.

Необходимо отметить, что накопление опережающего роста производительности труда возможно за счет осознания организационных мотивов, которые вступают в объективный процесс создания добавленной стоимости только в случае формационного восприятия наличия организационных отношений.

Исследование процесса формирования программы управления повышением производительности труда в совокупности с факторами ее роста на основе организационных отношений

В настоящее время в экономической литературе повышение производительности труда принято рассматривать как один из важнейших факторов, обеспечивающих рост валового внутреннего продукта.

Ряд авторов сходятся во мнении, что экономическая природа возникновения роста производительности труда формирует установочный подход к избранию модельных правил, которые объективно определяют условия поддерживающих позиций трудовых отношений [1, 2, 3].

Другой подход к вопросу формирования этапов и действий при осуществлении процесса планирования резервов повышения производительности труда заключается в формировании мероприятий, связанных с организационными инструментами, которые позволяют определить наиболее важные и актуальные категории трудовых отношений, а также расширить диапазон подбора наиболее оптималь-

ных решений практической направленности в сфере проблематики обеспечения экономического роста.

Понимание ресурсных позиций по кадровому потенциалу через проекцию их экономической природы всегда сводится к конкурентному равновесию и постижению экономической сути происхождения и проявления трудовых отношений, в том числе за счет организационного согласования.

Важным условием для мобилизации положительных изменений в росте производительности труда становится наполняемость организационной среды некоторым инструментарием, исходя из организационной структуры по центрам ответственности и локациям текущих затрат по трудовым отношениям [4].

Опережающий темп роста производительности труда по сравнению с темпом роста зарплаты всегда будет свидетельствовать об оптимальной организационной структуре и рациональной позиции управленческих и коммерческих расходов.

Согласно статистическим данным Росстата производительность труда в российской экономике в 2022 г. снизилась на 3,6 % по отношению к 2021г. [5]

Необходимо отметить, что снижение производительности труда в 2022 г. стало максимальным с 2009 г., когда она снизилась на 4,1 %. Кроме данных двух лет производительность труда также снижалась в 2020 г. и в 2015 г. (показатель рассчитывается на основе данных о затратах на труд по выпуску товаров и услуг — они, в свою очередь, базируются на информации о распределении трудовых ресурсов и времени, которое сотрудники тратят на выполнение работы).

При этом максимальное снижение по показателю производительности труда в 2022 г. было отмечено в розничной и оптовой торговле, а также авторемонте — на 12,9 %.

Снижение вышеуказанного показателя отмечено и в следующих сферах: добычи полезных ископаемых — 3,4 %, обрабатывающих производств — 3,3 %, водоотведения, водоснабжения, организации сбора и утилизации отходов — 7,0 %. Кроме того, снижение данного показателя в сфере связи составило 2,8 %, в сфере транспортировки и хранения — 4,5 %, в сфере научной и технической деятельности — около 7 %.

Повышение уровня производительности труда в 2022 г. было зафиксировано только в лесном и сельском хозяйствах — 8,7 %, строительной сфере — 1,8 %, в сфере общепита, гостиниц — 1,3 %, кроме того в сфере обеспечения электроэнергией, газом и паром — 0,8 %, в т. ч. за счет реализации мероприятий в рамках На-

ционального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» [6]

Согласно прогнозу социально-экономического развития Российской Федерации на 2024 г. и на плановый период 2025 и 2026 гг. (Минэкономразвития) внутренние риски снижения уровня производительности труда обусловлены, прежде всего, острым дефицитом на рынке труда кадров [7].

Наибольший дефицит человеческих ресурсов в настоящее время испытывают обрабатывающие производства, особенно в машиностроении и химической промышленности.

Существующие в настоящее время проблемы рекордно низкой безработицы и значительного дефицита рабочей силы в текущих реалиях побуждают многих работодателей искать

способы адаптации к новым условиям сложившегося рынка труда.

В связи с этим, по мнению ряда авторов [8, 9, 10], для поиска трудовых ресурсов и удержания кадров должны использоваться следующие стратегии предприятий: повышение уровня заработной платы, снижение требований к опыту, навыкам и возрасту кандидатов, улучшение условий труда и др.

Обозначая задачи роста производительности труда, необходимо выделить факторы, способные обеспечить подобный рост, либо снижение, в зависимости от существующей тенденции.

На рисунке 1 выделены группы факторов (внешние и внутренние), имеющие ключевое воздействие на производительность труда.

ВНЕШНИЕ ФАКТОРЫ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА



- Соответствующий рост спроса на рынке (благоприятные факторы для насыщения рынков);
- социально-экономические условия;
- природно-климатические условия;
- уровень кооперации между производителями;
- положительная демографическая ситуация в стране (регионе);
- политическая стабильность;
- активизация научно-технического прогресса

ВНУТРЕННИЕ ФАКТОРЫ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА



- Рост фондовооруженности труда;
- совершенствование технической оснащенности производства;
- внедрение искусственного интеллекта;
- повышение эффективности внедряемых технологий;
- мотивационные программы (повышение реальных доходов работников);
- повышение квалификации (программы развития персонала)

Рис. 1. Факторы роста производительности труда (внешние и внутренние)

Так, спрос на рынке способен стимулировать производителей к разработке и внедрению программ повышения производительности труда, однако, производители должны быть убеждены в долгосрочных тенденциях повышенного спроса. В противном случае, вложенные в развитие средства не смогут окупиться.

Социально-экономические условия в стране также характеризуют общие положительные (либо отрицательные) тенденции для роста производительности труда. Неблагоприятная экономическая ситуация вряд ли будет способствовать заинтересованности производителей к наращиванию производственных мощностей.

Следует отметить, что невозможно отдельными примерами внедрения программ роста производительности труда обеспечить реализацию всеобщей задачи импортозамещения и повышения экономической безопасности. Подобные программы должны реализовываться под контролем государства с соответствующей финансовой поддержкой.

Многие авторы сходят во мнении, что основным звеном производства, определяющим производительность труда, является рабочее место, а рациональная организация труда на рабочем месте способствует росту производительности.

К организационным факторам роста производительности труда рабочих относятся:

- оптимизация использования рабочего времени;
- организация эргономичного рабочего пространства;
- организация своевременного обеспечения рабочих мест материалами, комплектующими инструментом и документацией;
- наладка оборудования вне смены (до или после);
- своевременное формирование мастером участка сменного задания для рабочих мест;
- оптимальное освещение рабочего места;
- минимизация перемещений рабочего в течение смены;
- оснащение рабочих мест средствами сигнализации для быстрого привлечения внимания мастера участка;
- нормирование труда;
- обоснованность применяемых трудовых нормативов.

Управление производительностью труда можно представить как процесс планирования, организации, мотивации и контроля за конкретными ресурсами с целью достижения поставленных задач, выраженных через количество и качество продукции, выпущенной работником в единицу времени. В условиях недостатка собственных средств у предприятий, контроль за ресурсами приобретает особую актуальность.

Программа повышения производительности труда должна представлять собой сводный документ, определяющий уровень производительности труда и темпов ее роста в краткосрочной и долгосрочной перспективе. Безусловно, подобная программа должна быть встроена в систему стратегического управления и планирования на конкретном промышленном предприятии, а ее положения найти отражение в годовом и стратегическом плане.

Отдельно следует подчеркнуть важность проведения мониторинга состояния внешних и внутренних факторов, влияющих на уровень ПТ и возможность реализации поставленных целей в рамках программы повышения производительности труда и обеспечения экономической безопасности. В этой связи наиболее сложная проблема касается стабилизации негативных факторов наряду с установлением приемлемого уровня производительности труда.

Не менее значимым моментом программы по управлению повышением производительности труда является мотивация и обеспечение занятости высвобождаемого персонала.

Схематично процесс формирования программы управления повышением производительности труда (ПТ) в рамках мер по обеспечению роста эффективности деятельности предприятия отражен на рисунке 2.

На наш взгляд, важная роль в процессе управления реализацией резервов роста производительности труда должна отводиться организационным отношениям.

Организационные отношения в действующей системе управления призваны наибольшим образом гарантировать осуществление поставленных задач управления и должны поддерживать целостность горизонтальных и вертикальных связей, а также обособление функций управления [11].

В данном случае организационные отношения в системе сложившегося на предприятии менеджмента представляют собой особую форму разделения ответственности за управление производственным процессом. Следовательно, концепция организационных отношений отражает характер должностей и подразделений и существующие между ними взаимосвязи.

В литературе встречается научный подход, рассматривающий организационные отношения как особые социальные отношения, в основе которых лежит принцип координации поведения участников с целью порождения, упорядочения и последующего развития других (личных неимущественных или имущественных) отношений [11].



Рис. 2. Циклическая модель формирования программы повышения производительности труда на предприятии

По результатам исследования систематизирована вся совокупность организационных отношений, которые непосредственно определяют предпочтение по реализации резервов роста производительности труда. Соответственно, каждой организационной категории структурным продолжением является целевое изменение состояния динамики адаптационного уровня производительности труда. Ключевые позиции полученных результатов можно представить следующим образом:

1. Аналитическое понимание целесообразности изменений при формационном подходе в организационной стратегии позволяет обеспечить экономическое обоснование целесообразности изменения конкурентных преимуществ по видам бизнес отношений и совокупности целого ряда быстроменяющихся требований различных факторов при осуществлении управляющего воздействия при оптимальном позиционировании трудовых ресурсов.

2. Прогнозное обозрение корпоративных целей при выборе организационной политики позволяет выстраивать постепенную взаимосвязь всех процессов и действий по принципу экономической эффективности с совокупностью организационных инструментов для аккумуляции конкурентных преимуществ за счет сбалансированного расходования трудовых ресурсов организации.

3. Поддержание непрерывности кадровой политики предприятия при расстановке организационных позиций ведет к аутентификации форм функционирования связей структурных при осуществлении оперативного и стратегического управления по всему жизненному циклу появления рисков при преобразовании приоритетов кадрового планирования на предприятии.

4. Важные инновационные модели формирования трудовых отношений в организационной среде служат базовыми условиями це-

ленаправленных воздействий на экономику процессов для накопления результирующих возможностей за счет структурных изменений в управленческой мобилизации трудовых ресурсов организации.

5. Сохранение стабильности трудового коллектива в условиях организационного развития напрямую связано с созданием необходимого управленческого ритма в зависимости от вида деятельности и текущих мероприятий по предотвращению фактических отклонений от нормативных положений при изменении материальных и моральных стимулов для реализации программ развития трудового потенциала предприятия.

6. Поддержка руководства при выборе организационных мер содействует регулированию способов воздействия для поддержания устойчивости процесса при выборе предупреждающих, корректирующих и направляющих мероприятий по обеспечению трудовыми ресурсами.

7. Приоритетная ориентация на осуществление роста производительности труда по сравнению с ростом заработной платы за счет организационной технологии предполагает не только оценку организационно-экономических процедур, но и оценку общего состояния дел при выборе определенной устойчивости пространственно-временных отношений, что является наилучшим решением для развития, повышения уровня эффективности и результативности труда работников предприятия.

8. Фиксирование во времени текущих затрат на рабочую силу на предприятии выступает мотивационной моделью для определения трудовых отношений, формирования потенциала трудовых ресурсов, построения динамического градиента текущих затрат, обеспечения экономического роста и конкретизации конкурентных преимуществ.

9. По нашему мнению, необходимо установить позиционирование организационного поведения программно-целевой совокупности взаимосвязанных элементов для упорядочения подходов, направленных на структурную трансформацию модели реализации экономического порядка на основе повышения экономической эффективности и оптимизации трудоемкости работ [12].

Заключение

Повышение производительности труда на российских предприятиях отнесено государством к одному из важнейших приоритетов развития страны. Каждая технологическая революция подразумевает не только качественное изменение *средств труда* (ма-

шин и оборудования), которые используются для производства общественно полезного продукта, но и работников, непосредственно участвующих в производстве. При этом речь должна идти не столько о качественном повышении профессиональных навыков работников, сколько *о качественных изменениях самой схемы организации людей в процессе производства*.

Организационные отношения, как определенные виды общественных отношений, складываются между их участниками в процессе формирования и упорядочения базовых (имущественных или неимущественных) отношений в реальной действительности.

Восприятие организационных отношений при любом производственном действии связано с целенаправленной совокупностью связей по строго выстроенной методологии принципов и приемов с целью эффективного управления реализацией резервов роста производительности труда. Усложняющиеся организационные и трудовые отношения определяют комплексный подход к формированию стратегии планирования трудовых ресурсов через постоянное поддержание трудового потенциала предприятия, построение кадровой платформы как основы для всех важных прогнозных расчетов по организации, нормированию и оплате труда, производительности труда, резервам трудовых ресурсов.

В авторской интерпретации планирование трудовых отношений непосредственно подразумевает организационную среду, конкурентные преимущества трудовых ресурсов, процедуру планирования и совокупность мероприятий по реализации трудового потенциала на основе мотивационных приоритетов трудовых ресурсов, которые результативно проявляют свою профессиональную активность на предприятии.

Информация о конфликте интересов

Мы, авторы данной статьи, со всей ответственностью заявляем о частичном и полном отсутствии фактического или потенциального конфликта интересов с какой бы то ни было третьей стороной, который может возникнуть вследствие публикации данной статьи.

ЛИТЕРАТУРА

1. Zamnius A. V. Wages, age, and economic growth: Estimates for Russia / A. V. Zamnius, A. V. Polbin, S. G. Sinelnikov-Murylev // *Voprosy Ekonomiki*. — 2023. — № 6. — Pp. 94—116.
2. Sholin Yu. A. Increasing labor productivity as one of the key areas of modern economic policy of the Russian Federation / Yu. A. Sholin //

Sat. Art. based on the materials of the XII All-Russian Conference of Young Scientists / ed. for issue. A. G. Koshchaev. — Krasnodar, 2019. — Pp. 454—455.

3. Шолин Ю. А. Повышение производительности труда как одно из ключевых направлений современной экономической политики Российской Федерации / Ю. А. Шолин // Сб. ст. по материалам XII Всероссийской конференции молодых ученых / отв. за вып. А. Г. Кошчаев. — Краснодар, 2019. — С. 454—455.

4. Тараш Л. И. Производительность труда: основные подходы к измерению в рыночных условиях и возможность применения в статистике на уровне экономики республики [Электронный ресурс] / Л. И. Тараш, Р. В. Кузьменко, Р. А. Голоднюк. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/proizvoditelnost-truda-osnovnye-podhody-k-izmereniyu-v-rynochnyh-usloviyah-i-vozmozhnost-primeneniya-v-statistike-na-urovne-ekonomiki/> (дата обращения: 27.11.23).

5. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. — URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/10705> (дата обращения: 27.11.23).

6. Национальный проект «Производительность труда и поддержка занятости» [Электронный ресурс]. — URL: <http://static.government.ru/media/files> (дата обращения: 29.11.23).

7. Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на 2024 год и на плановый период 2025 и 2026 годов [Электронный ресурс]. — URL: https://www.economy.gov.ru/material/directions/makroec/prognozy_socialno_ekonomicheskogo_razvitiya/prognost_socialno_ekonomicheskogo_razvitiya_rf_na_2024_god_i_na_planovyy_period_2025_i_2026.html (дата обращения: 29.11.23).

8. Лавренова Е. В. Совершенствование мотивации персонала как инструмент повышения производительности труда / Е. В. Лавренова // Повышение производительности труда на предприятиях машиностроения и приборостроения: опыт, практика и пути решения: материалы Международной научно-практической конференции. — 2014. — С. 7—11.

9. Черкасова О. В. Особенности регионального рынка труда: исследование предпочтений работодателей при подборе и найме персонала / О. В. Черкасова, Ю. А. Скоблова // Фундаментальные исследования. — 2021. — № 1. — С. 100—104.

10. Пестов В. Ю. Проблемы функционирования региональной системы кадрового обеспечения инновационной деятельности / В. Ю. Пестов // Инновационное развитие предприятий в условиях нестабильной экономики: материалы Международной научно-практиче-

ской конференции. — Воронеж: ВГТУ, 2016. — С. 174—177.

11. Организационные отношения в системе менеджмента [Электронный ресурс]. — URL: <https://www.iksystems.ru/info/articles/menedzhment-kachestva/> (дата обращения: 30.11.23).

12. Пестов В. Ю. Программно-целевой подход к повышению эффективности функционирования предприятия / В. Ю. Пестов // Экономинфо. — 2004. — № 1. — С. 18—22.

LITERATURE

1. Zamnius A. V. Wages, age, and economic growth: Estimates for Russia / A. V. Zamnius, A. V. Polbin, S. G. Sinelnikov-Murylev // Questions Ekonomiki. — 2023. — No. 6. — Pp. 94—116.

2. Sholin Yu. A. Increasing labor productivity as one of the key areas of modern economic policy of the Russian Federation / Yu. A. Sholin // Sat. Art. based on the materials of the XII All-Russian Conference of Young Scientists / ed. for issue. A. G. Koshchaev. — Krasnodar, 2019. — Pp. 454—455.

3. Sholin Yu. A. Increasing labor productivity as one of the key directions of modern economic policy of the Russian Federation / Yu. A. Sholin // Sat. Art. based on materials from the XII All-Russian Conference of Young Scientists / resp. per issue A. G. Koshchaev. — Krasnodar, 2019. — Pp. 454 — 455.

4. Tarash L. I. Labor productivity: basic approaches to measurement in market conditions and the possibility of application in statistics at the level of the republican economy [Electronic resource] / L. I. Tarash, R. V. Kuzmenko, R. A. Golodnyuk. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/proizvoditelnost-truda-osnovnye-podhody-k-izmereniyu-v-rynochnyh-usloviyah-i-vozmozhnost-primeneniya-v-statistike-na-urovne-ekonomiki/> (date appeal: 27.11.23).

5. Federal State Statistics Service [Electronic resource]. — URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/10705> (access date: 27.11.23).

6. National project “Labor Productivity and Employment Support” [Electronic resource]. — URL: <http://static.government.ru/media/files> (access date: 29.11.23).

7. Forecast of socio-economic development of the Russian Federation for 2024 and for the planning period of 2025 and 2026 [Electronic resource]. — URL: https://www.economy.gov.ru/material/directions/makroec/prognozy_socialno_ekonomicheskogo_razvitiya/prognost_socialno_ekonomicheskogo_razvitiya_rf_na_2024_god_i_na_planovyy_period_2025_i_2026_godov.html (access date: 29.11.23).

8. Lavrenova E. V. Improving staff motivation as a tool for increasing labor productivity / E. V. Lavrenova // Increasing labor productivity at mechanical and instrument engineering enterprises: experience, practice and solutions : Materials of the International Scientific and Practical Conference. — 2014. — Pp. 7—11.

9. Cherkasova O. V. Features of the regional labor market: a study of employers' preferences when selecting and hiring personnel / O. V. Cherkasova, Skoblova Yu. A. // Fundamental Research. — 2021. — No. 1. — Pp. 100—104.

10. Pestov V. Yu. Problems of functioning of the regional system of personnel support for

innovative activities / V. Yu. Pestov // Innovative development of enterprises in an unstable economy : Proceedings of the International Scientific and Practical Conference, Voronezh, 2016. — Pp. 174—177.

11. Organizational relations in the management system [Electronic resource]. — URL: <https://www.iksystems.ru/info/articles/menedzhment-kachestva/> (access date: 30.11.23).

12. Pestov V. Yu. Program-targeted approach to increasing the efficiency of enterprise functioning / V. Yu. Pestov // Econoinfo. — 2004. — No. 1. — Pp. 18—22.

УДК 342.55: 338

ИССЛЕДОВАНИЕ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН

Коды JEL: J 48, H 10, M 12, M 54

Лавренова Е. В., кандидат экономических наук, доцент кафедры управления персоналом, Воронежский государственный университет, г. Воронеж, Россия
E-mail: evlav@mail.ru; SPIN-код: 7252-5210

Поступила в редакцию 08.11.2023 Принята к публикации 18.11.2023

Аннотация.

Актуальность темы. *Нестабильность деятельности в органах власти, недостаточно проработанная нормативно-правовая база деятельности госструктур, отсутствие единого методологического подхода к формированию государственной кадровой политики — эти и другие проблемы приводят к необходимости изучения зарубежного опыта управления кадрами в сфере государственной службы с целью совершенствования управления персоналом государственной службы в России.*

Цель. *Анализ современных подходов и методов управления персоналом государственных учреждений зарубежных стран.*

Методология. *Методы логического и сравнительного анализа практик управления человеческими ресурсами государственных учреждений в зарубежных странах.*

Результаты и выводы. *Проведенный анализ научных источников позволил выделить методы управления персоналом в контексте зарубежных теорий, подходов и моделей управления персоналом в системе государственной службы и предложить их корреляцию. Зарубежный опыт работы с кадрами на государственной службе является очень ценным для России. Основными векторами изменений при определении методов управления персоналом в системе государственной службы РФ следует считать: совершенствование организационно-структурных форм построения и управление персоналом государственной службы на основе инновационных методов; систематизация методов управления персоналом; формирование инновационной системы управления персоналом в условиях рисков и кризисных явлений (пандемия, специальная военная операция). Современная модель государственной службы требует формирования государственного служащего нового формата, которому присущи креативное мышление, способность работать в команде, владение коммуникационными навыками.*

Область применения. *Сфера государственной службы России.*

Ключевые слова: *управление персоналом, государственная служба, метод управления, модель публичной службы.*