



технологий можно объяснить, например, тем, что, согласно официальной статистике, в Российской Федерации на 1 января 2013 года имелось 82 субъекта Федерации, 1097 городов и 1235 поселков городского типа, 20409 внутригородских территорий в городах федерального значения и т.д. [2], [3]. Каждый из этих объектов управления находится в существенно разных природно-климатических, социально-экономических, демографических и т.п. условиях. По этой причине органы власти на местах не могут обходиться соответствующими нормативными и методическими документами только федерального уровня и вынуждены самостоятельно принимать нормативные акты (законы, постановления, методические указания и т.п.), посвященные использованию тех или иных кадровых технологий, в т.ч. ин-

новационных. Так, например, по имеющимся данным на 2011 год, нормативные правовые акты по внедрению инновационной технологии аутсорсинга приняты в Ленинградской, Липецкой, Тамбовской, Томской, Иркутской, Тульской области, Санкт-Петербурге и др. субъектах Федерации [4, с.143-144], но не удастся обнаружить каких-либо документов федерального уровня по данному вопросу. Таким образом, предыдущее рассмотрение показало, что на практике возможно построение целостной технологии проектирования частных кадровых технологий для органов государственного управления, что позволит существенно повысить качество управленческих решений в органах власти.

Литература:

1. Тарасенко Ф.П. Прикладной системный анализ / Ф.П. Тарасенко. М.: КноРус, 2010. - 218 с.
2. Российский статистический ежегодник-2013. URL: <http://www.gks.ru/> (дата обращения: 23.03.2014).
3. Регионы России. Социально-экономические показатели-2013. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b13_14p/Main.htm (дата обращения: 30.03.2014).
4. Эмиров Н.Д. Инновационные подходы в управлении социальной сферой. СПб.: Изд-во Политехнического университета, 2011. -206 с.