

РОССИЙСКОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО
Том 18 • Номер 17 • сентябрь 2017
ISSN 1994-6937
Russian Journal of Entrepreneurship
издательство Креативная экономика

Государственная кадровая политика России и направления ее совершенствования

Шацкая И.В. [1]

[1] Московский технологический университет, г. Москва, Россия

АННОТАЦИЯ:

В статье содержится обзор современных подходов к содержанию государственной кадровой политики. Сделан вывод о недостатках кадровой политики, предложены рекомендации по ее совершенствованию. Особое внимание автор уделяет вопросу трансформации системы профессионального образования в целях развития кадрового потенциала страны.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: государственная кадровая политика России, кадровый потенциал, востребование кадрового потенциала в условиях рыночной экономики, система профессионального образования.

National employment policy of Russia and directions of its improvement

Shatskaya I.V. [1]

[1] Moscow Technological University (MIREA), Russia

Введение

В последние годы на фоне дискуссий об импортозамещении и ускоренной технологической модернизации в нашей стране периодически поднимается вопрос о необходимости более совершенной кадровой политики, которая дала бы возможность обеспечить потребность реального сектора экономики квалифицированными кадрами.

Так, по мнению разработчиков Проекта Концепции государственной кадровой политики Российской Федерации, в настоящее время отсутствуют эффективные механизмы государственного воздействия на процессы формирования и востребования кадрового потенциала, в результате чего происходит снижение его профессионализма, что чревато углублением кризисных явлений и распространением необратимых процессов в экономике, социальной сфере, государственном управлении [6].

Заметим, что до сих пор нет единства во взглядах по поводу определения кадровой политики. По мнению В.М. Анисимова, «…

это система теоретических знаний, идей, взглядов, принципов, отношений и организационно-практических мероприятий государственных органов и негосударственных организаций, направленных на установление целей, задач, характера этой политики, определение форм и методов кадровой работы» [1] (Anisimov, 2003). Данное определение базируется на выраженном системном подходе, при этом из определения остается неясным, какие именно цели и задачи преследует кадровая политика государства. А.В. Новокрещенов, в свою очередь, под кадровой политикой понимает «… выражение стратегии формирования, профессионального развития и рационального использования кадрового потенциала общества» [2] (Novokreschenov, 2014). Считаем, что данное определение, хотя в целом и отражает цели кадровой политики, однако ограничивает ее предметное поле, концентрируясь на управлении кадровым потенциалом. По нашему мнению, корректнее было бы использовать термин «трудовой потенциал», который характеризует совокупную способность «физических и духовных свойств отдельного человека достигать в заданных условиях определенных результатов его производственной деятельности, с одной стороны, и способность совершенствоваться в процессе труда, решая новые задачи, возникающие в процессе изменений в производстве – с другой»[1]. От себя добавим, что в контексте анализируемого определения целями кадровой политики также являются установление приоритетов социальных ценностей, а также корректировка общественных устремлений в профессиональной сфере. Именно на последней цели мы хотели бы остановиться подробнее в данной статье.

[1] Мы разделяем мнение В.А. Шахового, И.И. Исаченко, О.И. Елизаровой и др. в том, что кадровый потенциал априори ниже трудового потенциала на величину потенциальных возможностей неквалифицированных и малоквалифицированных рабочих, нештатных работников и совместителей, трудовая деятельность которых бесспорно также является объектом кадровой политики.

ABSTRACT:

The paper reviews current approaches to the content of national employment policy. We draw conclusion about the defaults of staff policy and suggest recommendations about the ways of its improvement. The author pays special attention to the issue of transformation of professional education system in order to develop staff potential of the country.

KEYWORDS: national employment policy of Russia, staff potential, demand for staff potential in the conditions of market economy, system of professional education

JEL Classification: J28, J44, J88 **Received: 02.09.2017 / Published: 16.09.2017**

© Author(s) / Publication: CREATIVE ECONOMY Publishers
For correspondence: Shatskaya I.V. (shatskaya@mirea.ru)

CITATION:

Shatskaya I.V. (2017) Gosudarstvennaya kadrovaya politika Rossii i napravleniya ee sovershenstvovaniya [National employment policy of Russia and directions of its improvement]. Rossiyskoe predprinimatelstvo. 18. (17). – 2579-2586. doi: 10.18334/rp.18.17.38281

Для того чтобы разобраться, какая именно кадровая политика необходима России на современном этапе развития, представим ретроспективный взгляд на ее историческую динамику.

В советский период одной из приоритетных задач партии и государства было формирование всесторонне гармонически развитой личности. Решению этой задачи были подчинены целый ряд идеологических и организационных инструментов и институтов (система просвещения и воспитания, трудовой коллектив, пионерская и комсомольская организации и др.). К. Маркс давал следующую характеристику воспитательной работы в обществе: «Под воспитанием мы понимаем три вещи: во-первых, умственное воспитание. Во-вторых, физическое воспитание такое, какое дается в гимнастических школах и военными упражнениями. В-третьих, техническое обучение, которое знакомит с основными принципами всех процессов производства и одновременно дает ребенку или подростку навыки обращения с простейшими орудиями всех производств» [5, с. 198] (Marks, Engels, 1960). При этом в основе идеологического воспитания пребывала идея достижения каждым человеком высокого патриотизма: «Требование стать достойным членом общества означало стать мастером своего дела, получить профессиональную подготовку и работать на благо Родины» [2, с. 48] (Novokreschenov, 2014). Обеспечение доступности образования, его стандартизация и унификация, а также развитие системы профессиональной подготовки для кадрового обеспечения индустриализации экономики позволили стране достичь высоких результатов в ограниченные сроки. Если перед Первой мировой войной в России насчитывалось девять университетов и около 30 других высших учебных заведений, то в 1950-е годы в СССР существовало порядка 1000 вузов, в которых обучались около 5 млн чел. и ежегодно выпускалось около 800 тыс. специалистов с высшим образованием [9, с. 150] (Shatskaya, 2014). Мощным кадровым потенциалом обладала советская научная школа, благодаря чему страна добивалась выдающихся результатов в самых разных отраслях науки, а также обеспечивала стремительную интеллектуализацию труда в системе производственных отношений.

Считаем, что серьезным недостатком советской кадровой политики, который в определенной мере способствовал провалу всей социально-политической системы, было одностороннее понимание человеческой сущности, которая рассматривалась в контексте признаков «социального человека», неизменно поддающихся внешнему

ОБ АВТОРЕ:

Шацкая Ирина Вячеславовна, заместитель директора по научной работе Института инновационных технологий и государственного управления, кандидат экономических наук, доцент (shatskaya@mirea.ru)

ЦИТИРОВАТЬ СТАТЬЮ:

Шацкая И.В. Государственная кадровая политика России и направления ее совершенствования // Российское предпринимательство. – 2017. – Том 18. – № 17. – С. 2579-2586. doi: 10.18334/rp.18.17.38281

влиянию. Ограничиваясь рамками системы, человек последовательно выполнял ее функции, не имея возможности делать сугубо самостоятельный выбор.

По мнению ряда исследователей, с распадом Советского союза в государственной кадровой политике России воцарился хаос, который спровоцировал стагнацию общества, потерю профессионализма значительной доли работников, а также неизбежное падение национального кадрового потенциала. Трансформация политической и социально-экономической систем раскрепостила человека, открыв возможности для развития его личностной перспективы, но при этом не создала достаточных условий, необходимых для раскрытия его латентных способностей. В результате мы получили:

– дисбаланс в структуре спроса на рабочую силу и ее предложения на рынке труда, который усугубляется несоответствием содержания образовательной подготовки молодых специалистов фактическим потребностям потенциальных работодателей;

– снижение занятости и рост безработицы населения, в первую очередь низкоквалифицированного;

– трудовую миграцию специалистов с высоким уровнем профессионального мастерства и приток из-за рубежа неквалифицированной рабочей силы;

– старение трудовых ресурсов в ведущих отраслях хозяйствования и высокую концентрацию молодежи в сферах экономики, не являющихся приоритетными для государства и др.

В рамках современных дискуссий по поводу совершенствования кадровой политики России обозначились две основные позиции. Сторонники либеральных взглядов отрицают необходимость наличия государственной кадровой политики, настаивая на том, что она затрудняет развитие рыночной экономики, а также препятствует свободному проявлению работниками своих профессионально-трудовых способностей [2, с. 15] (Novokreschenov, 2014). В отдельных научных трудах высказывается мысль о том, что государственная кадровая политика должна быть сосредоточена лишь на регулировании кадровых проблем в системе органов государственной власти и в бюджетной сфере [2, с. 15] (Novokreschenov, 2014).

Согласно второй позиции, государственная кадровая политика является одним из важнейших факторов экономической устойчивости страны, главным инструментом формирования, развития и сбалансированного распределения ее интеллектуального потенциала. Как в свое время отметил Дж.К. Гелбрейт, «доллар, вложенный в интеллект человека, часто приносит больший прирост национального дохода, чем доллар, вложенный в железные дороги, плотины, машины и другие капитальные блага» [3, с. 49] (Gelbreyt, 1979).

Считаем, что современная государственная кадровая политика нуждается в совершенствовании. Будучи неотъемлемой частью государственной политики России, кадровая политика должна подчиняться приоритетным национальным задачам и четко следовать современной парадигме социально-экономического развития нашей страны. По нашему мнению, приоритетными направлениями современной кадровой политики должны стать следующие:

– комплексная трансформация системы профессионального образования, предусматривающая сбалансированность интересов всех участников образовательного процесса, включая потребителей образовательных услуг, потенциальных работодателей и все гражданское общество. Как отмечается в Проекте Концепции государственной кадровой политики Российской Федерации, «приоритетным объектом государственного регулирования развития кадрового потенциала Российской Федерации является профессиональное образование» [6]. Позволим себе согласиться с В.А. Садовничим в том, что «как это ни парадоксально, но идея, что самый выгодный вклад – это вклад в человека, в его образование и развитие, отчетливо сформулирована и получила возможность реализации не так уж давно. Стратегический успех общества определяется не только формированием широкого круга научно-технической, гуманитарной и художественной элиты, но и достижением высокого образовательного уровня и профессиональной подготовки всего населения» [7, с. 413] (Sadovnichiy, 1998);

– регулярный пересмотр федеральных государственных образовательных стандартов и образовательных программ образовательных организаций с учетом приоритетных национальных задач, а также повышение социально-экономических требований к профессиональному образованию. Считаем, что практическое воплощение данного направления совершенствования кадровой политики государства гарантирует формирование у участников образовательного процесса необходимых общественно значимых ценностей и установок;

– развитие системы непрерывного образования. Концепция обучения в течение всей жизни предусматривает возможность обновлять знания, осваивать новые компетенции в соответствии с индивидуальными профессиональными потребностями. Считаем, что развитию данной системы должно способствовать внедрение продуманной системы мотивации трудовых ресурсов к дополнительному обучению. Это заставляет задумываться над развитием дистанционной формы обучения, созданием системы дополнительного и послевузовского профессионального образования, разработкой механизмов, нацеленных на обеспечение преемственности профессионального опыта;

– тщательная проработка механизма рациональной обоснованности государственной потребности в специалистах тех или иных профилей. Отчасти эта задача уже решается за счет активной профориентационной работы в общеобразовательных школах, организации просветительской работы с подростками по вопросам профессионального выбора. Вместе с тем до сих пор недостаточное внимание уделяется вопросу популяризации дефицитных профессий, а карьерные предпочтения молодежи зачастую строятся на показателях моды и престижа;

– регулирование государством вложений в развитие национального кадрового потенциала. Как отметил Р.С. Гринберг, «ныне прибыльность достигается, прежде всего, за счет сбережения человеческого фактора в производственном процессе. Уменьшение соответствующих затрат становится ключевым, поскольку возможно-

сти влияния на основные цены (сырье, материалы, энергия и технология) постоянно снижаются» [4, с. 21] (Grinberg, 2007). В противовес данной тенденции организации должны четко осознавать свою ответственность перед государством за развитие своего кадрового потенциала, качество и производительность труда;

– профессиональная самореализация общества должна сопровождаться духовно-нравственным и физическим развитием каждого индивида. Согласимся с известным философом В.С. Соловьевым в том, что «признавать в человеке только деятеля экономического – производителя, собственника, потребителя вещественных благ – есть точка зрения ложная и безнравственная» [8, с. 34] (Solovev, 1988). Считаем, что воспитание духовно развитых, здоровых индивидов со сформированной системой нравственных ценностей гарантирует, прежде всего, развитие национального человеческого капитала и общественный прогресс.

Заключение

В данной статье мы затронули лишь одно направление кадровой политики государства. При этом выразим уверенность, что только комплексный подход к совершенствованию кадровой политики позволит расширить кадровые возможности России в целях решения приоритетных национальных задач.

ИСТОЧНИКИ:

1. Анисимов В.М. Кадровая служба и управление персоналом организации. - М.: Экономика, 2003. – 704 с.
2. Новокрещенов А.В. Государственная кадровая политика. / учебное пособие. - Новосибирск: Изд-во СИУ РАНХиГС,, 2014. – 226 с.
3. Гелбрейт Дж.К. Экономические теории и цели общества. - М.: Прогресс, 1979. – 406 с.
4. Гринберг Р.С. Парадоксы глобализации и Россия: Актовая речь. - М.: ИМПЭ им. А.С. Грибоедова, 2007. – 24 с.
5. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. / Т.16., 1960.
6. Проект Концепции государственной кадровой политики Российской Федерации. ОБРАЗОВАНИЕ И ОБЩЕСТВО. [Электронный ресурс]. URL: http://www.jeducation.ru/4_2003/10.html.
7. Садовничий В.А. Будущее России зависит от того, какой будет ее система образования // Год планеты: Политика. Экономика. Бизнес. Банки. Образование. – 1998. – с. 413-416.
8. Соловьев В.С. Оправдание добра. Нравственная философия. / Соч.: в 2 т., 1988. – 895 с.
9. Шацкая И.В. Модернизация системы образования в России // Вестник Института экономики Российской академии наук. – 2014. – № 4. – с. 148-155.

REFERENCES:

Anisimov V.M. (2003). Kadrovaya sluzhba i upravlenie personalom organizatsii [Personnel service and staff management of the organization] M.: Ekonomika. (in Russian).

Gelbreyt Dzh.K. (1979). Ekonomicheskie teorii i tseli obschestva [Economic theories and objectives of the society] M.: Progress. (in Russian).

Grinberg R.S. (2007). Paradoksy globalizatsii i Rossiya: Aktovaya rech [Paradoxes of globalization and Russia: assembly speech] M.: IMPE im. A.S. Griboedova,. (in Russian).

Marks K., Engels F. (1960). Sochineniya [Works] M.. (in Russian).

Novokreschenov A.V. (2014). Gosudarstvennaya kadrovaya politika [National employment policy] Novosibirsk: Izd-vo SIU RANKhiGS. (in Russian).

Sadovnichiy V.A. (1998). Buduschee Rossii zavisit ot togo, kakoy budet ee sistema obrazovaniya [The future of Russia depends on how its education system will look like in the future]. God planety: Politika. Ekonomika. Biznes. Banki. Obrazovanie. 413-416. (in Russian).

Shatskaya I.V. (2014). Modernizatsiya sistemy obrazovaniya v Rossii [Modernization of education system in Russia]. Bulletin of the Institute of Economics of RAS. (4). 148-155. (in Russian).

Solovev V.S. (1988). Opravdanie dobra. Nravstvennaya filosofiya [The Justification of the Good: An Essay on Moral Philosophy] M.. (in Russian).