

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА БЕЗОПАСНОГО САМОРАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ

В условиях реформирования российского общества, выхода на путь инновационного развития должна быть сформулирована новая модель кадровой политики, обеспечивающая безопасное развитие социально-экономических систем. В статье предлагается авторское видение решения этой проблемы.

Ключевые слова: кадровая политика, саморазвивающиеся организации, саморазвитие, самоорганизация, безопасность общества, кадровая безопасность.

Ни одна из саморазвивающихся социально-экономических систем (промышленность, транспорт, агропромышленный комплекс, профессиональные образовательные системы и др.) не может развиваться без соответствующей кадровой стратегии и политики, а тем более обеспечить свое безопасное саморазвитие в условиях быстро меняющейся внешней среды. Кадровая устойчивость и безопасность – ключевые аспекты рассматриваемой проблемы. Ошибки в кадровой политике дорого стоят, они невосполнимы. Примеров тому в российской действительности более чем достаточно.

В условиях реформирования российского общества, выхода на путь инновационного развития должна быть сформулирована новая модель кадро-

вой политики: из средства борьбы за власть она должна превратиться в существенное условие социального и политического развития, в основной ресурс управления. То же можно сказать и о кадровой политике в отраслях, на конкретных предприятиях – там должны действовать те же законы и принципы формирования кадровой политики, что и во властных государственных эшелонах.

Прежде чем формулировать идеи кадровой политики устойчивого безопасного саморазвития социально-экономических систем, обратимся к понятийному аппарату проблемы, до сих пор до конца не сформировавшегося.

В последние годы многие ученые, исследуя территориальные общности, делают акцент на самоорганизующем характере их жизнедеятельности и используют в качестве теоретико-методологической основы синергетический подход [1–3].

К саморазвивающимся социально-экономическим системам принято относить территории, у которых прирост валового регионального продукта превышает среднее значение по Россий-

¹ Антропов Владимир Алексеевич – профессор кафедры "Управление в социальных и экономических системах Уральского государственного университета путей сообщения; e-mail: antrvl@mail.ru.

Морозова Елена Николаевна – старший преподаватель кафедры "Прикладная информатика" Уральского государственного университета путей сообщения; e-mail: EMorozova@vt.usurt.ru

ской Федерации, вторым немаловажным условием саморазвития выступает обеспеченность этого роста собственными доходными источниками, т. е. субъект РФ должен формировать свое развитие за счет внутренних финансовых ресурсов.

Исходя из выделенных критериев, темпов развития ВРП и балансов налоговых поступлений, по данным института экономики УрО РАН (А.И. Таркин, Е.А. Захарчук), к саморазвивающимся регионам Российской Федерации в УрФО можно отнести Свердловскую область, Ханты-Мансийский автономный округ-Югра, Ямало-Ненецкий автономный округ.

В ходе саморазвития создаётся, воспроизводится или совершенствуется организация сложной динамической системы. Эти процессы происходят за счёт перестройки существующих и образования новых связей между элементами системы, имея целенаправленный, но вместе с тем и естественный характер, т.к. они протекают при взаимодействии системы с окружающей средой.

Саморазвитие обеспечивает самоорганизацию сложной системы, если она способна накапливать и использовать прошлый опыт, т. е. быть самообучающейся. Это обстоятельство становится важнейшим при формировании кадровой политики организаций.

Большинство известных нам исследований посвящены понятиям самоорганизации систем, самоорганизации мировой экономики или региона. Не в достаточной мере проработаны вопросы самоорганизации предприятий, конкретно вопросы кадровой политики их саморазвития. Практически все авторы среди показателей устойчивого развития предприятия называют показатель кадровой обеспеченности, но далее эту идею не развивают, тем самым уходя от вопросов кадровой безопасности.

В современных условиях стратегия и тактика самоорганизации служат залогом успешного функционирования предприятий на рынке, повышения их адаптационной способности и организационной гибкости. Устойчивое развитие предприятия во многом определяется степенью обеспеченности высококвалифицированными и креативными кадрами. Это обусловлено тем, что мир вступил в эпоху «информационной экономики» или «экономики знаний», главными факторами производства в которой являются знания и интеллект человека, реализуемые в производстве. Следовательно, самоорганизация предприятия предъявляет особые требования к интеллектуальному капиталу предприятий: способностям, уровню знаний, квалификации и мобильности персонала, уровню качества и своевременности выполнения производственных заданий, в целом к профессиональной компетенции работника.

Острота затронутых кадровых проблем предопределяет повышенное внимание к ним со стороны ученых. Различные аспекты управления человеческим капиталом предприятий рассмотрены в работах А.И. Пригожина [4], Е. Ветлужских [5], Г. Озерова [6], К. Камерона и Р. Куинна [7], Л. Джеймса [8] и др. Однако до сих пор не выработан механизм управления персоналом в процессе реализации модели самоорганизации предприятий [9].

С точки зрения авторов, в современном мире глобальной конкуренции устойчивое саморазвитие и самоорганизация предприятий предопределяется внедрением комплекса мер, ориентированных на эффективную адаптацию к внешним изменениям за счет использования ключевых факторов конкурентных преимуществ, которыми обладает само предприятие. Внутренние резервы развития предприятий определяют

ся шестью генеральными ценностями: эффективное управление, высокий инновационный потенциал, тактика ориентации на клиента, социальная направленность, устойчивый прибыльный рост, экологическая ответственность.

Схема взаимосвязи названных ценностей служит ориентиром для разработки модели саморазвития предприятий и их кадровой политики, позволяя повысить их производственно-бытовые и организационно-экономические возможности [10].

Анализ литературы по управлению человеческими ресурсами показывает, что у исследователей пока нет определенности в понятии «кадровая политика». Рассматривая его, выделяют два аспекта – кадровая политика как деятельность и как отношение. В частности, с позиций деятельностного подхода, кадровая политика – это серия кадровых программ и соответствующих оперативных мероприятий. Кадровая политика как отношение – это система отношений управляющих и управляемых субъектов по поводу ее разработки и реализации.

Для нашей проблемы кадровая политика – это система принципов и правил поведения всех субъектов процесса управления персоналом, установленная руководством и позволяющая организации наиболее эффективно достичь долгосрочных целей ее развития в существующих условиях внешней среды.

Главная цель кадровой политики – это обеспечение функциональных подсистем организации мотивированным персоналом требуемого качества и количества в заданные сроки. Для реализации кадровой политики саморазвития возможно использование только активной политики, открытой по отношению к внешней среде. Закрытая политика не сможет обеспечить притока необходимого количества востребо-

ванного для саморазвития организации персонала [11].

В условиях саморазвивающейся организации очень важна обратная связь, гибкость в переналаживании кадровой политики. Ее конкурентные преимущества заключаются в максимальной гибкости реагирования на условия окружающей среды; формирование рынка услуг и опережение потребительских запросов; рост привлекательности организации за счет обеспечения высокого качества всех составляющих деятельности; стабильность настоящего развития и гарантия будущего.

В настоящее время разработано и внедрено в практику работы кадровых служб большое количество автоматизированных систем управления: КАДРЫ, Единая корпоративная система управления трудовыми ресурсами (ЕКАСУТР), Единая корпоративная система управления финансами и ресурсами (ЕКАСУФР) и др. [12], которые в той или иной степени успешно решают кадровые задачи. Однако, с точки зрения авторов, они не в полной мере учитывают мотивационные аспекты деятельности персонала, что весьма важно для саморазвивающейся организации.

Мы считаем, что та структура, которая хочет быть устойчивой саморазвивающейся организацией, должна изменить психологию мышления трудового коллектива, поставить во главу угла своего развития конкретного человека, личность профессионала, готового и способного постоянно учиться.

Для этого в организации должны быть разработаны методики определения потребности в обучении по разным категориям персонала; сформирована система непрерывного обучения кадров; разработаны методики оценки эффективности обучения. Такая работа проведена нами на примере ряда территорий [13], подразделений ОАО «РЖД»

[14, 15], предприятий [16] и образовательных учреждений [17].

Как было сказано выше, саморазвивающаяся организация должна иметь собственную модель личности работника, желающего и способного постоянно учиться [18].

Реализация кадровой политики саморазвивающейся организации направлена на формирование корпоративной культуры, этики организации, ее ценностей, высшей из которых является качество (персонала, менеджмента, услуг, среды). В трудовом коллективе царит взаимная социальная ответственность, клиентоориентированная позиция как во взаимоотношениях с внешней средой, так и по отношению к персоналу. Высокие этические стандарты являются ценностью во взаимоотношениях.

И один из важнейших вопросов, требующих отдельного рассмотрения, но органически связанный с проблемой формирования кадровой политики, – это проблема кадровой безопасности.

Проблема безопасности общества, государства и личности считалась важнейшей с античных времен, когда она понималась как защита от разного рода угроз. Взаимосвязь социального с экономическим в процессе создания и движения продуктов труда приводит к тому, что безопасность становится социально-экономической категорией и предметом современной экономической теории.

Важный вклад в развитие науки о безопасности в первой половине XX века внес В. Паретто, который трактовал безопасность общества как единство трех составляющих: политической стабильности, экономического процветания и обороноспособности государства, зависящих в первую очередь от внешних и внутренних угроз.

Современные разработки российских ученых легли в основу государ-

ственной стратегии экономической безопасности Российской Федерации, утвержденной Указом Президента РФ от 10 января 2000 года. В соответствии с этим документом национальная безопасность – состояние защищенности личности, общества и государства от внутренних и внешних угроз, которое позволяет обеспечить конституционные права, свободы, достойные качество и уровень жизни граждан, суверенитет, территориальную целостность и устойчивое развитие Российской Федерации, оборону и безопасность государства [19].

Выполненный в работе [20] анализ позволил выделить три главных аспекта в определении термина «безопасность общества»: 1) безопасность как согласованность объективных законов функционирования общества; 2) безопасность как сбалансированность системы общественных отношений; 3) безопасность как устойчивость связей различных социальных групп.

Однако ни в этих, ни в других документах нет на сегодняшний день единого толкования понятия «кадровой безопасности».

В монографии «Социально-демографическая безопасность России» [21] говорится, что на основе модели устойчивого развития общества и модели устойчивого развития человека сформировался подход, рассматривающий безопасность человека как конституирующий тип безопасности. Давая определение человеческой безопасности [22], в концепции выделяются 7 основных аспектов безопасности человека: экономическая, продовольственная, экологическая, личная, общественная, культурная, политическая, безопасность для здоровья.

Рассматривая социально-экономическую организацию как живой оперативно переналаживающий-

ся под влиянием внешних воздействий организм, необходимо ввести и для нее понятие «кадровая безопасность», так как именно от человеческих ресурсов (их качества и достаточности) в настоящее время во многом зависит развитие экономики.

Это понятие вводится в ряде работ [23, 24]. Автор говорит о формирующейся в настоящее время концепции кадровой безопасности, которая представляет собой основу устойчивого развития организации, является составной частью безопасности личности и общества.

В частности, В.Ф. Щелоковым приводится описание (к сожалению, не определение) кадровой безопасности в узком и широком смысле. Кадровая безопасность в широком смысле для

него – это «...система мероприятий, осуществляемая государством и его звеньями в лице субъектов федерации и муниципальных органов, хозяйствующих субъектов, которые обеспечивают благоприятное функционирование трудоспособного населения страны в свободное и рабочее время на протяжении всей жизни, исключая внутренние и внешние риски, неблагоприятные для жизнедеятельности населения страны и ее звеньев» [23].

Существует и более прагматичный вариант развития этого понятия – считать кадровую безопасность одной из составляющих экономической безопасности (наряду с другими – финансовой, силовой, информационной, технико-технологической, правовой, экологической). В этом случае ее называют «ка-



Рис. 1. Характеристика категории «безопасность»

дровой и интеллектуальной» составляющей экономической безопасности [25].

Как видно, понятийно-категориальный аппарат проблемы кадровой политики и в частности, кадровой безопасности – это открытая система. Соответственно, и управление кадровой безопасностью не выделено как ее особое направление. Будучи разработанным и признанным, понятие «кадровая безопасность» должно рассматриваться как важнейшее направление современной кадровой политики на любом уровне.

Для создания системы управления кадровой безопасностью необходимо задание системы нормативов, следование которым позволит избежать деструктивных процессов, осуществить превентивную кадровую политику в сфере кадровой безопасности. Отсутствие же нормативов означает неизбежное возникновение кадровых опасностей, оно является естественной основой пассивной кадровой политики.

В соответствии с предложенной автором методики оценки ситуации по каждому из показателей кадровой безопасности выделяется как нормальная, предкризисная или кризисная.

Проблема кадровой безопасности – это прежде всего проблема достаточности кадрового состава как для предприятий, так и профессиональных образовательных учреждений. Рассмотрим ее на примере системы высшего профессионального образования.

Как известно, за время образовательных реформ (модернизации) резко выросло количество вузов и их филиалов, общий студенческий контингент при практически неизменном составе ППС [26, 27]. Средний же возраст ППС существенно вырос [28, с. 52]. Проведенные нами исследования по контингенту ППС вузов железнодорожного транспорта показали (рис. 2), что 32 % профессорско-преподавательского состава это люди старше 60 лет, то есть находящиеся в пенсионном возрасте. При этом нами не

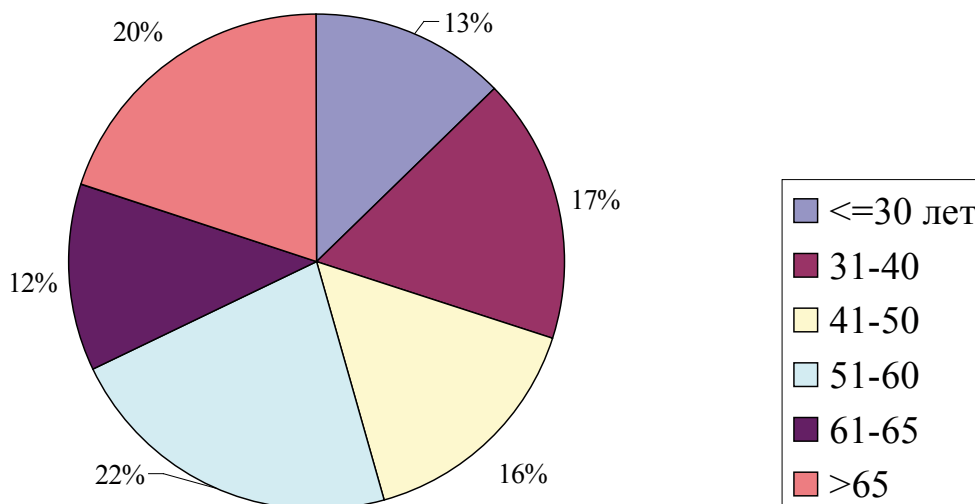


Рис. 2. Контингент ППС вузов железнодорожного транспорта по возрастным категориям

учтено количество женщин, которые выходят на пенсию с 55 лет.

В целом же число преподавателей в возрасте старше 50 лет составляет 54%. Как известно, это время профессиональной стагнации. Для восполнения этого ресурса нужен приход в вузы молодежи, в т.ч. и за счет развития аспирантуры. В настоящее время ситуация выправляется (рис. 3) [28, с. 52].

К сожалению, КПД аспирантуры велик, т. к. по данным Минобрнауки РФ не более 10 % аспирантов остается работать в науке и вузах. Наиболее острая проблема – это нехватка преподавателей специальных дисциплин. Это так называемые интерспецифические ресурсы, т. е. взаимодополняемые, взаимодополняемые ресурсы, максимальная ценность которых достигается только в данной фирме и посредством нее. Если фирма теряет такой интерспецифический ресурс, то она не сможет найти адекватной замены на рынке труда или в рамках других организаций. Наличие

таких ресурсов дает синергетический эффект, превышающий простую сумму вкладов каждого участника коалиции. Наличие интерспецифических и специфических ресурсов в фирме позволяет экономить транзакционные издержки, а их владельцам — получать экономическую прибыль.

Проведенные нами исследования среди вузов г. Екатеринбурга и транспортных вузов показали (рис. 4), что в наименьшей степени вуза в ходе организации и управления образовательной деятельностью учитываются интересы преподавателя и кафедры, в наибольшей – вуза.

Таким образом, проблемы кадровой безопасности в России выходят на первый план. Необходима как теоретико-методологическая, так и организационно-методическая проработка этой проблемы. От успехов науки в этом направлении зависит устойчивое безопасное развитие любой организации и государства в целом.

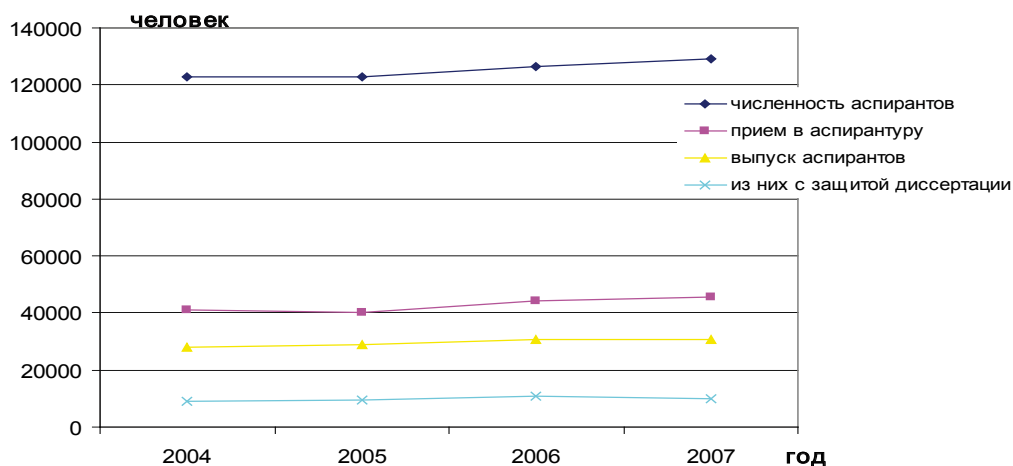


Рис. 3. Численность обучающихся и заканчивающих аспирантуру

Степень учета интересов участников деятельности вуза в ходе организации и управления образовательной деятельностью в транспортных вузах

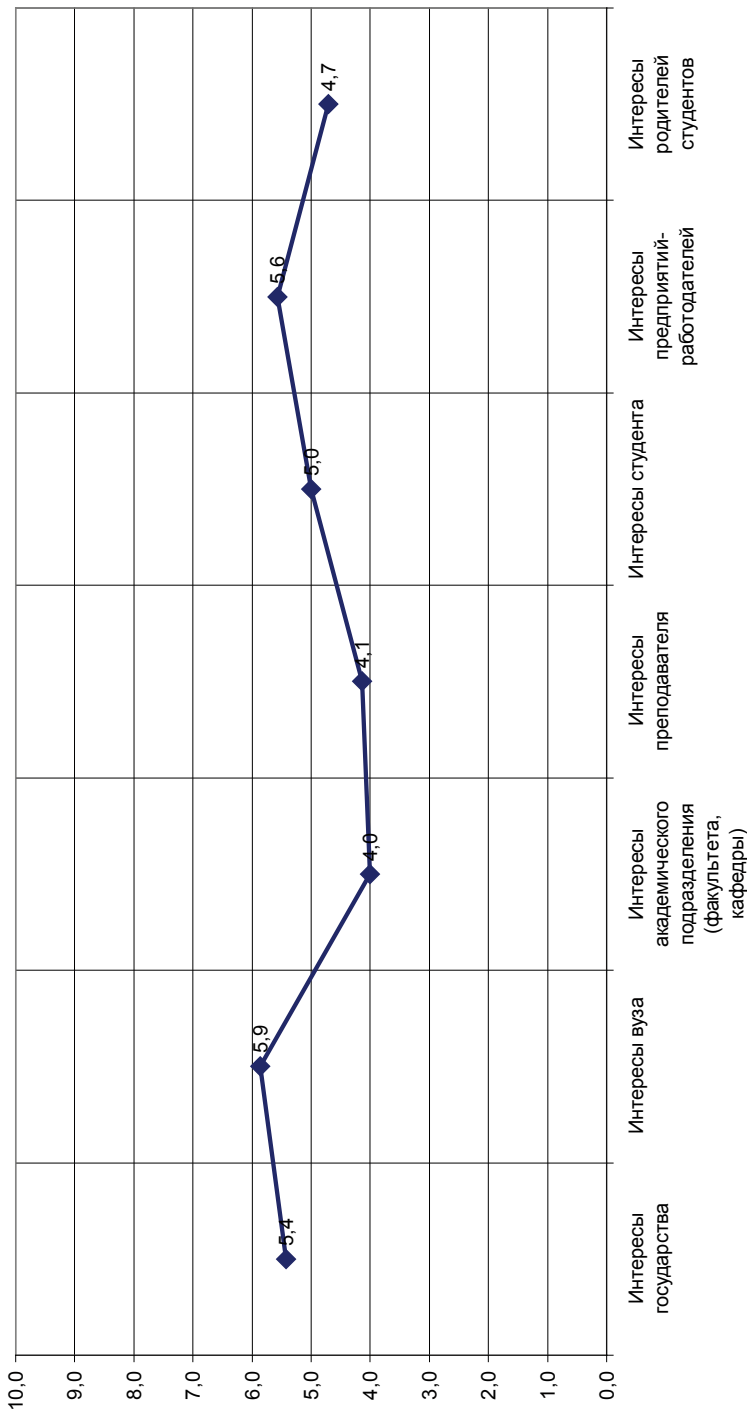


Рис. 4. Степень учета интересов участников деятельности вуза в ходе организации и управления образовательной деятельностью

Список использованных источников

1. Город как самоорганизующаяся система: сб. материалов. Обнинск: ин-т муниципального управления, 1997.
2. Денисов Н.Г., Лексин А.Н., Швецов А.Н. Государство и регионы. Теория и практика государственного регулирования территориального развития. М.: УРСС, 1997.
3. Татаркин А.И. Саморазвивающиеся регионы. Макроэкономические условия и механизмы функционирования // Экономика. Налоги. Право. 2008. № 3. С. 139–150.
4. Пригожин А.И. Методы развития организаций. М.: МЦФЭР, 2003. 864 с.
5. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика. М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. 133 с.
6. Озеров Г. Сотрудник – конечная точка развертывания корпоративной стратегии // Вестник сбалансированной системы показателей: СНГ. 2007. № 4. С. 7–9.
7. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ. под ред. И.В. Андреевой. СПб: Питер, 2001. 320 с.
8. Джеймс Льюис. Управление командой: как заставить других делать то, что вам нужно / Пер. с англ. СПб.: Питер, 2004. 160 с.
9. Паршина В.С. Научные основы современного управления персоналом корпораций. Екатеринбург: институт экономики УрО РАН, 2004. 80 с.
10. Сидорова А., Курносова О. Процессные инновации в системе управления развитием предприятий / *Економіст*. 2008. № 1. С. 28–32.
11. Антропов В.А., Колесников Б.И., Пиличев А.В. Управление персоналом на предприятиях железнодорожного транспорта: методология организации и оценка эффективности. Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2002. 173 с.
12. Антропов В.А., Нестеров В.Л., Толмачев О.В. Инновационное кадровое обеспечение процессов внедрения и использования информационных технологий на предприятиях железнодорожного транспорта. Екатеринбург: УрГУПС, 2005. 176 с.
13. Акатов Н.Б., Антропов В.А., Подбельский Н.В. Резерв управленческих кадров территории: теория и практика. Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН. 2010. 194 с.
14. Паршина В.С., Антропов В.А. Управление внутриорганизационной карьерой руководителей и специалистов отрасли железнодорожного транспорта. Екатеринбург: УрГУПС, 2002. 149 с.
15. Дмитренко Н.В., Антропов В.А. Молодые специалисты как инновационный потенциал развития организации. Екатеринбург: УрГУПС, 2010. 48 с.
16. Антропов В.А., Кортенко Л.В. Управление профессиональным развитием человеческих ресурсов. Екатеринбург: УрГУПС, 2010. 264 с.
17. Антропов В.А., Киселева Н.Н., Нестеров В.Л. Управление качеством подготовки специалистов в образовательных учреждениях железнодорожного транспорта. М.: Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте, 2010. 246 с.
18. Антропов В.А., Михайлова Е.А. Современные проблемы профессионального становления личности специалистов // Частные вопросы образовательных технологий: сб. научн. тр. / Под ред. В.А. Антропова. Екатеринбург: УрГУПС; вып. 60(143). 2008. 178 с.
19. Указ Президента Российской Федерации от 12 мая 2009 г. № 537 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации до 2020 года».
20. Межох З.П. Проблемы управления экономической безопасностью железнодорожного транспорта: теория, методология, пути решения. Автореф. диссертации на соискание уч. ст. д.э.н. М.. 2006.
21. Социально-демографическая безопасность России / Под ред. В.А. Черешнева,

- А.И. Татаркина. Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН. 2008. 864 с.
22. ПРООН. Отчет по человеческому развитию. 1994. Нью-Йорк: Оксфорд Юниверсити пресс, 1994.
23. Щелоков В.Ф. Концепция обеспечения кадровой безопасности научно-производственной корпорации // Образование. Производство. Кадры. 2008. № 3(7). С. 30–39.
24. Щелоков В.Ф. Управление кадровой безопасностью промышленного предприятия: социологический аспект. Автореф. Дисс. на соискание учёной степени к. соц. наук. Екатеринбург: УрАГС, 2008. 26 с.
25. Чумарин И.Г. Кадры предприятия. 2003. № 2.
26. Резник С.Д. Управление кафедрой. М., 2004.
27. Сальников Н., Бурухин С. Реформирование высшей школы: актуальное состояние и проблемы // Высшее образование в России. 2008. № 8.
28. Индикаторы науки: 2009. Статистический сборник. М.: ГУ–ВШЭ, 2009. 352 с.