Керем МАГОМЕДОВ

Кадровый потенциал российского общества: социологический анализ

Поступательность и устойчивость развития современного общества обеспечивают различные ресурсы. С социально-экономической точки зрения их можно разделить на материальные и нематериальные, социальные по общему их определению. К важнейшим нематериальным ресурсам относятся:

– социальный;
– трудовой;
– человеческие.

Эти ресурсы общества, в свою очередь, определяют его совокупный социальный потенциал, компонентами которого являются такие понятия, как:

- человеческий потенциал;
- трудовой потенциал;
- кадровый потенциал.

В социальном плане все виды общественного потенциала тесно связаны между собой единой социально-субъектной базой, т. е. населением страны, находящимся в работоспособном возрасте и не имеющим особых трудовых противопоказаний. И кадровый потенциал входит в совокупные ресурсы общества, а проблемы, связанные с его воспроизводством и востребованием, – в область наиболее острых социальных (в широком значении) и управленческих вопросов обеспечения устойчивого развития. Это делает изучение различных аспектов состояния и тенденций развития кадрового потенциала современного российского общества не только актуальным с научной точки зрения, но и необходимым для государственно-управленческой практики.

Понятие «кадровый потенциал общества» социально-генетически связано с такими социальными категориями, как «жизненные силы общества», «устойчивое развитие общества», «процессы социального воспроизводства», «индекс развития человеческого потенциала», «человеческие ресурсы», «трудовые ресурсы» и др. По субъектности проявления кадровый потенциал может рассматриваться на индивидуальном (социально-субъектном, личностном), социально-групповом (по профессиональным признакам), социально-территориальном (составной административно-субъектной части общества) и общесоциетальном (соединяющим интересы личности, общества и государства) уровнях.

В более конкретном понимании кадровый потенциал представляет собой профессионально подготовленные ресурсы общества, способные участвовать в различных дифференцированных видах деятельности. При этом подразумевается, что в понятие кадрового потенциала включаются не только наличествующие возможности трудоспособного населения, но и пока еще не реализованные в силу объективных условий и субъективных факторов способности и ресурсы трудовой активности населения.

Состояние кадрового потенциала российского общества во многом определяется составом населения, его менталитетом, количественными и качественными параметрами его развития, в первую очередь уровнем образования, социально-профессиональной структурой, ценностями в сфере труда и мотивацией трудовой активности и т. п. В последние два десятилетия усилились отрицательные тенденции, связанные с уменьшением воспроизводства населения, сокращением количества профессиональных кадров более молодых возрастных групп, неблагоприятной демографической ситуацией исокращением продолжительности жизни трудоспособных категорий населения, утечкой части квалифицированных кадров за рубеж, усилением стихийных миграционных процессов внутри страны, вызванных региональными диспропорциями использования трудовых ресурсов.

Оценка кадрового потенциала общества представляет собой ряд взаимосвязанных процедур экономико-статистического, социологического, социально-психологического, социально-культурного, медико-социального, демографического анализа различных количественных и качественных показателей состояния человеческого ресурса, тенденций его развития, происходящих изменений, условий и факторов, оказывающих позитивное или негативное воздействие на их протекание.

Государственная кадровая политика должна быть действенным инструментом всех преобразований в стране, основой стабильности и успешного роста. Но для этого необходимо решить проблему ее эффективности. Не секрет, что далеко не все, даже самые важные и необходимые преобразования могут опираться на соответствующую базу квалифицированных, профессионально подготовленных кадров. Особенно ярко это проявляется в сфере государственного управления и в экономике, где адекватность первого и стабильность второй напрямую зависят от развитости кадрового потенциала общества и эффективности государственной кадровой политики.

Глобальные кризисные явления, с которыми столкнулись практически все страны мира в конце 2008 г., в том числе и Россия, показали, что в новых условиях более успешно и безболезнен-

Керем МАГОМЕДОВ – доктор социологических наук, профессор

В предыдущих номерах

Тема представлена:

№ 1. 2011 г. Государственная служба: социальная эффективность кадровых резервов (*автор В. Жильцов*)

№ 2. 2011 г. Стандарт и оценка профессионально важных качеств высших чиновников (*автор В. Осейчук*)

но переносят создавшееся положение те из них, где больше внимания уделяется эффективному использованию всех имеющихся ресурсов. Человеческий ресурс и его социально-экономическое выражение – кадровый потенциал – относятся к стратегическим ресурсам общества и поэтому они должны быть среди важнейших объектов государственной политики.

Сейчас уже определился курс государственной власти на решение вопросов формирования дееспособного кадрового потенциала, оснащенного современными знаниями и умениями использовать соответствующие методы работы и технологии. Это программная задача государственного развития, которая в настоящее время имеет поддержку политического руководства страны, максимальное за последнее время ресурсное обеспечение, включение в ее решение различных институтов государства и гражданского общества. Оценка эффективности усилий государства по созданию социально-профессиональной основы осуществления масштабных модернизационных планов сегодня очень важна в первую очередь как инструмент контроля за развитием этих процессов.

Социологической группой кафедры государственной службы и кадровой политики РАГС на протяжении более десяти лет* ведется социологическое исследование современных проблем кадровой политики и управления персоналом в России. В опросе конца 2010 г. участвовали 218 экспертов из числа руководителей организаций и служб управления персоналом, представителей органов государственной власти, общественных организаций, научных работников, в нем продолжилось изучение современных проблем кадровой политики и управления персоналом в России. Экспертам было предложено оценить, насколько эффективно государство занимается формированием кадрового потенциала российского общества.

Распределение мнений экспертов (**рисунок 1**) показывает, что в той или иной мере эффективным считают формирование государством кадрового потенциала российского общества немногим более четверти экспертов, а малоэффективной или неэффективной – подавляющее большинство (в совокупности значительно больше двух третей). Таким образом, респонденты оценивают деятельность государства по формированию кадрового потенциала России ниже среднего. Это говорит прежде всего о том, что вопросы формирования кадрового потенциала, равно как и государственной кадровой политики в целом, в последние годы в основном касались областей, где государство имеет определяющие позиции, а именно – государственного и муниципального управления, кадрового обеспечения силовых и некоторых других ведомств. В других областях, особенно в общегражданском секторе экономики, формированию кадрового потенциала со стороны государства уделялось значительно меньшее внимание, что в условиях недостаточного развития институтов гражданского общества привело к снижению его качественных показателей подготовки необходимых для народнохозяйственного комплекса профессиональных кадров и их соответствующего использования.

Рисунок 1. Оценка экспертами эффективности деятельности государства по формированию кадрового потенциала российского общества, % от общего числа экспертов



Регулирование кадровых процессов в стране также является важнейшей задачей государства. Кризис уже оказал корректирующее воздействие на цели и задачи использования и развития кадрового потенциала российского общества. Поэтому очень важно знать, какие из приоритетных направлений формирования кадрового потенциала наиболее эффективны в складывающихся условиях. Среди таких направлений эксперты выделили:

– создание правовых основ защиты общества от непрофессионализма – 42,5%;

– оптимизация образовательной сферы в соответствии с потребностями общества – 42,5%;

– регулирование занятости населения – 38,3%;

– оптимизация системы финансирования развития кадрового потенциала – 37,9%;

– устранение несоответствия кадрового потенциала потребностям федерального и регионального рынков труда – 29,0%;

– контроль со стороны государства за соответствием профессиональной подготовки персонала требованиям законодательства – 28,5%;

– контроль со стороны государственных органов за соблюдением трудового законодательства – 26,2%.

Судя по полученным данным, наибольшее значение в развитии кадрового потенциала приобрели вопросы оптимизации его формирования и эффективного использования, что вполне соответствует кризисным вызовам российскому обществу. Достаточно значимым эксперты считают участие государства в планировании подготовки специалистов и контроля их востребованности на рынке труда.

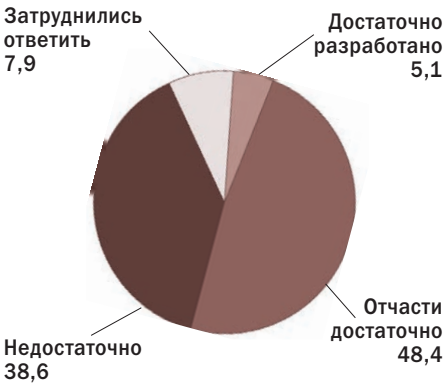
Особое место занимает правовое обеспечение развития и востребованности кадрового потенциала. Достаточно длительное время этому уделялось мало внимания, что вызывало, в частности, сложности с привлечением в стратегически важные для государства отрасли, в бюджетную сферу (наука, образование) молодых специалистов и

* Актуальные проблемы кадровой политики и управления персоналом. Материалы социологического исследования (декабрь 2010 г.). М., 2011; *Турчинов А.И., Магомедов К.О.* Современные проблемы кадровой политики и управления персоналом в России. М.: Изд-во РАГС, 2009; Аналитическая записка кафедры государственной службы и кадровой политики РАГС по итогам экспертного опроса «Современные проблемы кадровой политики и управления персоналом в России», ноябрь-декабрь 2008 г. и др.

закреплением их в кадровом составе предприятий, организаций и учреждений. В последнее время ситуация стала меняться. Об этом свидетельствует характер распределения ответов на вопрос «Считаете ли Вы достаточно разработанным современное российское законодательство в сфере развития и востребованности кадрового потенциала». Как видно из **рисунка 2**, более трети участников исследования не считают современное российское законодательство в кадровой сфере достаточно разработанным, но, тем не менее, большинство экспертов уверены или склоняются к тому, что оно все же находится в той или иной мере в соответствии с требованиями сегодняшнего дня.

Если сопоставить полученные данные с полемикой, которая ведется по этой тематике, то можно сделать вывод, что не все проблемные вопросы в кадровой

Рисунок 2. Оценка экспертами достаточности российского законодательства в сфере развития и востребованности кадрового потенциала, % от общего числа экспертов



сфере имеют механизмы правового регулирования, однако основа законодательной базы есть и ею необходимо грамотно и эффективно пользоваться. Последнее входит в компетенцию не только государственных органов власти и управления, но и местного самоуправления, руководителей организаций и предприятий государственного и негосударственного сектора, общественных организаций, включающих в круг своих задач контроль за ситуацией в кадровой сфере.

Эффективность государственной кадровой политики пока нельзя считать высокой. Во многом это объясняется тем, что многие сохраняющиеся принципы формирования приоритетов и механизмов реализации государственной кадровой политики не учитывают новых условий и факторов, в первую очередь необходимости взаимодействия в этой области институтов государства и гражданского общества. Тем не менее в гражданском обществе реально развиваются различные субъекты влияния на экономические, политические и социальные процессы, и такая важная проблема, как кадровое обеспечение российского общества, также находится в числе их интересов. Но эти субъекты влияния на процессы, затрагивающие интересы государственной кадровой политики, как общенационального приоритета, действуют больше в сфере политических взаимодействий. Сейчас же необходимо расширить область сотрудничества государственных и гражданских институтов, ориентировав его на конкретные результаты экономического и социального характера.

На развитие кадрового потенциала российского общества влияет множество различных факторов, которые необходимо учитывать при формировании государственной кадровой политики. Среди них можно выделить:

– сложившиеся особенности социальной структуры общества и административно-территориального устройства России, а также ее многонациональный состав;

– изменение демографической ситуации в стране, особенно в отношении воспроизводства и закрепления высококвалифицированных профессиональных кадров;

– расширение международного сотрудничества, непосредственно воздействующего на профессионально-кадровую структуру общества и связанного не только с прямой эмиграцией национальных кадров за рубеж, но и с внедрением мирового опыта использования кадровых технологий, с совершенствованием системы подготовки кадров.

Необходимо учитывать и то, что государство в России уже не является всеобщим работодателем и, следовательно, не может директивно планировать и управлять целым рядом вопросов, связанных с формированием и использованием рынка труда. В ведении государства должна сохраниться функция стратегического планирования для обеспечения необходимых условий национальной безопасности в сфере труда как части экономической системы, а также действенный механизм регулирования социально-трудовых отношений в полисубъектной рыночной среде, т. е. фактически механизм контроля над процессами социального партнерства и средства для его активизации в виде комплекса мер государственной поддержки и эффективного законодательства. Только при таких условиях можно будет одновременно определить потребность общества в квалификационных кадровых ресурсах, создать действенный механизм их воспроизводства, востребованности и стабилизации, обеспечить защиту прав и удовлетворение интересов работодателей и наемных работников.

Государственная кадровая политика должна содержать приоритеты, которые определяют ее стратегические и тактические цели, задачи, направления реализации и т. п. и которые выделяются государством на основе общественной потребности в развитии кадрового потенциала. При этом, если общество является источником интересов и потребностей в развитии своего кадрового потенциала, то государство – источником политической воли в их удовлетворении. В данном случае эффективность государственной кадровой политики определяется полнотой удовлетворения общественных интересов и потребностей в развитии кадрового потенциала.

Среди важнейших приоритетов государства в рассматриваемой области выделяется задача повышения качества подготовки профессиональных кадров и приближения профессионального образования к потребностям федерального, регионального и территориальнго рынков труда. Это возможно только на основе тесного взаимодействия государства, предпринимателей и общественных институтов и должно быть ориентировано на решение следующих проблем:

– создания равных условий на территории всей России для получения качественного профессионального образования и реализации профессиональных возможностей на местах;

– приведения в соответствие спроса и предложения на профессиональные кадры;

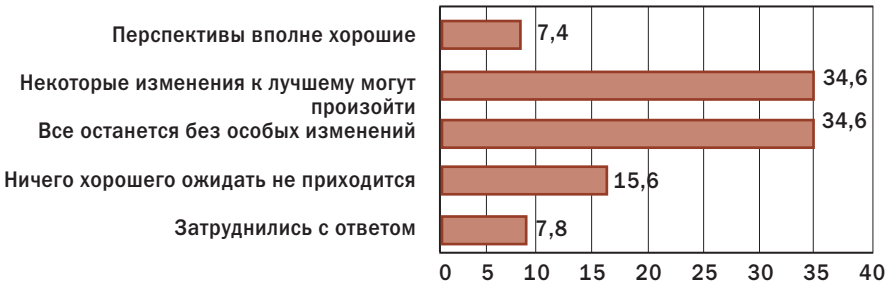
– унификации определения квалификационного уровня специалистов;

– формирования эффективной системы трудоустройства выпускников;
– качественного обновления содержания программ профессиональной подготовки;
– разработки и развития нормативно-правовой основы профессионального обучения.

Необходимо также выработать унифицированный подход к оценке профессиональных возможностей работников государственной и негосударственной сферы, что требует внедрения единой процедуры аттестации кадров и принятия национальной программы сертификации персонала.

В условиях кризиса усиливается регулирующая роль государства. Это характерно не только для России, но и для большинства развитых стран мира. Речь идет о вновь создаваемой системе эффективных политических, экономических и правовых механизмов, которые применяет государство для стабилизации ситуации и минимизации негативных социальных последствий кризиса для граждан. Эффективного государственного регулирования и совершенствования нормативной базы требуют и проблемы кадрового потенциала страны. Среди наиболее актуальных аспектов государственного регулирования участники исследования выделили:
– систему социально-экономических гарантий гражданам, находящимся в поиске работы – 44,4%;
– нормативное обеспечение охраны труда – 43,5%;
– государственный (в том числе судебный) контроль за работодателями – 37,5%;
– недопущение дискриминации по возрасту – 37,5%;
– профессиональную адаптацию граждан, проходивших воинскую службу – 25,9%;
– мотивацию работодателей при найме лиц с ограниченными трудовыми возможностями – 24,5%;
– недопущение дискриминации по этническому признаку – 24,1%;
– защиту интересов беременных женщин, а также женщин с детьми при найме и увольнении с работы – 23,6%;
–контроль СМИ за распространение ими дискриминационных условий найма на работу – 14,8%.

Рисунок 3. Оценка экспертами перспектив партнерского сотрудничества в сфере развития кадрового потенциала, % от общего числа экспертов



Характер распределения мнений экспертов наглядно показывает, что наиболее острые вопросы, которые сейчас приходится решать государству в обеспечении трудовых прав граждан, касаются ситуаций, когда работодатель использует «прикрытие» кризиса для решения своих проблем, не заботясь об интересах наемных работников, ущемляя их права, экономя на безопасности и т. д.

Однако в социально-трудовой сфере решение особо сложных проблем возможно только путем тесного и продуктивного взаимодействия власти (государственной и местного самоуправления), работодателей и профсоюзов. Потребность в таком взаимодействии усиливается в период возрастания кризисных рисков. Ситуация осложняется тем, что докризисные механизмы взаимодействия могут в условиях кризиса и преодоления его последствий оказаться не столь эффективны, поэтому необходима существенная корректировка как политики взаимодействия («трипартизма»), так и его форм и методов.

На это указывают и оценки экспертов партнерских взаимоотношений профсоюзов, работодателей и органов государственной и местной власти в области реализации государственной кадровой политики (которую можно рассматривать как существенную часть социально-трудовых отношений и как механизм разрешения противоречий в этой сфере). Большинство экспертов (73,8%) в той или иной мере не удовлетворены сложившимися партнерскими отношениями, при этом 31,3% из них дали определенно неудовлетворительные оценки и 42,5% – скорее неудовлетворительные. Удовлетворительные оценки в целом дали менее пятой части экспертов (18,4%), причем полностью удовлетворены только 3,2%, из них и 15,2% – скорее удовлетворены, чем нет (7,8% затруднились с ответом).

Таким образом, последствия кризисных явлений нанесли серьезный урон эффективности партнерского взаимодействия власти, работодателей и профсоюзов, фактически образовался существенный разрыв их интересов. При этом позиция профсоюзов пока явно не определилась, и власть вынуждена брать на себя всю полноту ответственности за защиту прав наемных работников, в том числе и в кадровой сфере. Интересно мнение участников исследования относительно того, каковы перспективы этого сотрудничества (рисунок 3).

Большая часть участников исследования дают не очень оптимистический прогноз развития партнерского сотрудничества в кадровой сфере, при этом тех, кто не видит перспектив для каких-либо изменений, примерно треть, но и оптимистов достаточно много. Это говорит о том, что как форма сотрудничества и механизм разрешения проблем и противоречий, в том числе в кадровой сфере, партнерское сотрудничество власти, профсоюзов и работодателей может и должно развиваться. Разумеется, при наличии соответствующей воли и заинтересованности всех субъектов взаимодействия.

От состояния кадрового потенциала российского общества зависит реализация общей стратегии развития страны в ближайшие годы и на долгосрочную перспективу. Но для активизации необходимо решить ряд существенных вопросов. Прежде всего нужно развивать базу научных исследований широкого спектра кадровой проблематики, где вопросы определения задач развития кадрового потенциала, роли различных субъектов этого процесса, оценки их вклада и эффективности принимаемых ими мер, используемых средств, методов должны занимать центральное место.