

Турчинов А.И.

д-р социол. наук, профессор,
заслуженный деятель науки
Российской Федерации,
Генеральный директор
Национального союза «Управление
персоналом», Заместитель
председателя Исполкома
ассоциации «Аналитика», Москва

e-mail: turai2@yandex.ru

Проблемы управления кадровым потенциалом общества в условиях рынка

Аннотация

В статье рассматриваются актуальные проблемы государственного управления, связанного с позицией государства в условиях рынка по отношению к кадровому потенциалу общества. Автор описывает состояние российского кадрового потенциала на протяжении последних десятилетий. В статье отмечается, что в России за прошедшие годы государство доверилось регулирующей роли рынка в создании сложных механизмов понимания человека-профессионала как ценнейшего достояния общества, государства, организации. Автор акцентирует внимание на том, что потенциал кадровой стратегии еще не в полной мере осмыслен в государственном управлении. Обосновывается необходимость целостного научного подхода к воспроизводству и востребованию кадрового потенциала, что позволит обеспечить кадровую безопасность общества и государства в условиях кадровой глобализации.

Ключевые слова:

государственная кадровая политика, кадровая стратегия, кадровая глобализация, кадровый суверенитет, кадровая безопасность, управление персоналом, кадровый потенциал.

Turchinov A.I.

Doctor of Social Sciences, Professor,
Honored scientist of the Russian
Federation, CEO of the National Unit
«Personnel Management», Deputy
Chairman of the Executive Committee
of the Association «Analytics», Moscow

e-mail: turai2@yandex.ru

The Problems of the Society Human Resources Management in Market Conditions

Abstract

The article considers the current governance problems associated with the position of the polity in relation to the human resource potential of society in market conditions. The author gives an overview of facts that characterizes the condition of the human resources potential in Russia for the past decades. In the article it is noted, that over the years the polity rashly confided the regulatory role of market in the creation of highly complex mechanisms of understanding professional man as a precious asset of society, the state, the organization. The author emphasizes that the capability of human resource strategy is not quite comprehended in state governance yet. The need of a holistic scientific approach to reproduction and demand for human resource capacity is justified, that will provide personnel security of the society and the state in the conditions of human resource globalization.

Keywords:

state personnel policy, human resource strategy, human resource globalization, personnel sovereignty, personnel security, human resource management, human resource potential.

В чем состоит ценность кадрового потенциала общества объяснять вряд ли есть потребность. Тема квалификации кадров, состояния системы высшего образования, оценки кадрового потенциала, управления кадровым потенциалом и многих других производных явлений кадровой политики остается актуальной. О кадрах идет разговор и на уровне сельского руководителя, который не может найти хорошего механика или тракториста, и на уровне генерального директора крупного предприятия, который вынужден искать квалифицированного токаря или конструктора, и на уровне руководства страны, заявившего о «кадровом голоде». Складывается такое впечатление, что на протяжении более двух десятилетий в стране шел эксперимент: что будет с кадровым потенциалом вверенных руководителям предприятий, организаций, отраслей и

государства, если его воспроизводство и востребование будет регулировать стихия рынка. Эксперимент дал результат. Он оказался отрицательным, заведомо прогнозируемый теми, кто занимался проблемами кадровой политики. Но ни в 1990-е, ни в начале 2000-х годов никакой реакции на предупреждения специалистов о негативных трендах в состоянии кадрового обеспечения развития общества и на предложения системного решения проблем кадрового потенциала в условиях зарождавшихся рыночных отношений не следовало.

В чем это выразалось? В 1990-е годы повсеместно, как заклинание, звучала либеральная мантра — «рынок всё отрегулирует». Общество активно втягивалось в кадровый дисбаланс между стихийно формирующейся новой структурой экономики и весьма инерционной структурой кадрового потенциала

и, прежде всего, численностью граждан с высшим образованием, включая и выпускников с высшим образованием и численностью квалифицированных рабочих кадров. Среди ряда объективных факторов, которые на это воздействовали, следует указать устранение государства от регулирования структуры и численности воспроизводства кадрового потенциала, а также стремление людей получить высшее образование, а на самом деле — диплом о высшем образовании. В отношении спроса граждан на высшее образование государство отреагировало примерно также, как и на предложение о доле суверенитета для субъектов Российской Федерации — создавайте образовательную услугу, где можете и сколько сможете, а также принимайте всех, кто может оплачивать пребывание в вузе. Так, с 1991/92 г. число образовательных учреждений в России к 2004/05 г. возросло с 519 до 1071 — более чем в 2 раза, в том числе государственных в 1,3 раза, негосударственных почти в 6 раз. Число студентов за это время увеличилось в государственных образовательных учреждениях с 2,8 млн человек до 6,9 млн — почти в 2,5 раза, а в негосударственных образовательных учреждениях — с 70 тыс. человек до более 1 млн человек (увеличение в 14,6 раза) [2]. Сам по себе факт увеличения численности желающих обучаться можно только приветствовать, если бы не ряд обстоятельств, которые в связи с этим возникли: ухудшающееся качество образования и нарастание ускоренными темпами его несоответствия потребностям экономики, доступность диплома за деньги. Кроме того, не учитывая тенденции в области демографических процессов в отношении численности будущих студентов, а их негативные тренды были очевидны, начался рост численности и профессорско-преподавательского состава. Сегодня его численность оказалась избыточной, так как число потенциальных абитуриентов — обучающихся, получивших аттестат об основном общем образовании с 2004 по 2014 г. уменьшилось в три раза. Образование попало в общий тренд коммерциализации, как услуга, и стремительно превратилось в бизнес-проект и обрело устойчивую тенденцию к снижению качества. На фасадах многих вузов, в том числе государственных можно было смело вешать таблички «Осторожно, вуз!», а на дипломах их питомцев — «Осторожно, дилетант!».

В настоящее время такие выпускники входят в активный цикл своей профессиональной жизни. И всё было бы не так печально, если бы существовали надежные фильтры от таких дилетантов. Но за прошедшие годы государство опрометчиво довело регулирующую роль рынка и в создании

весьма сложных и формирующихся не в одночасье механизмов востребования профессионалов, понимания человека-профессионала как ценнейшего достояния общества, государства и организации. А учитывая, что принцип продвижения по карьерной лестнице — «по уму и по заслугам» — до сих пор не имеет надежных механизмов реализации, есть все основания говорить, что государство само спровоцировало рост волны дилетантизма, которая еще как минимум 15–20 лет будет расти и депрофессионализировать пространство профессиональной и, прежде всего, управленческой среды общества. Лоббистские и финансовые группы через механизмы протекционизма усиленно пропагандируют принцип «социального лифта» для своих вместо продвижения по карьерной лестнице — «ступенька за ступенькой». Только реализация этого принципа через механизмы управления карьерой человека создает условия для накопления профессионального опыта, дабы избежать «кессонной болезни псевдопрофессионалов» и проблем в управлении.

Стихийное формирование структуры кадрового потенциала общества без учета происходившей трансформации структуры экономики к середине первого десятилетия XXI в. дало свои первые отрицательные плоды в этой области.

Уже в начале 2000-х годов правительство РФ вынуждено констатировать, что до 40% выпускников образовательных учреждений не находят себе применения, в то время как в ряде отраслей ощущается острый дефицит специалистов [6]. Страна более десяти лет не имела никакой стратегии формирования необходимого кадрового потенциала, потому что никто основательно этим не занимался и не отвечал, а всего лишь констатировались факты. В большей степени решалась проблема занятости молодежи псевдоучебой, а многие вузы одаривали своих выпускников соответствующими дипломами и давали путевку в различные сферы жизни общества в значительной части дилетантам. Талантливые и квалифицированные приглянулись за рубежом и потянулись туда. Причем, если раньше выезжали отдельные специалисты, то в настоящее время стали выезжать коллективами. По данным Счетной палаты РФ, только за последние десять лет из России уехало более 1,5 млн высококвалифицированных специалистов. Это кадровый «подарок» России международному сообществу, и, как правило, нашим конкурентам.

Фактически на протяжении 15 лет развивались два процесса, слабо коррелированные между собой — стихийное изменение структуры кадрового потенциала и вялотекущий процесс трансформации струк-

туры экономики. Во второй половине 2000-х годов зарождавшуюся волну дилетантизма и массовую непрофессиональную мобильность, связанную с уходом сотен тысяч специалистов из профессиональных областей, назвали «кадровым голодом». Это вклад дилетантов в депрофессионализацию системы управления организацией и органов государственной и муниципальной власти. Опасность дилетантов состоит и в том, что они формируют вокруг себя социальную среду, на фоне которой выглядят профессионалами. Отсюда и увеличение степени «серости» управленческих структур [3].

И действительно, стало сложно найти не только высококвалифицированные рабочие кадры, но и квалифицированных управленцев (менеджеров много). Государственные образовательные стандарты, а затем и федеральные государственные образовательные стандарты, переход на болонскую систему, а также проблемы с экономикой вузов фактически привели к свертыванию инженерно-экономических образовательных программ. В промышленности остро заявил о себе дефицит специалистов с инженерно-техническим, инженерно-экономическим, хорошим управленческо-экономическим образованием. Ликвидирован был и сегмент высшего образования – втузы, которые есть ни что иное, как практикоориентированное образование. Вследствие этого обострялось противоречие между структурой рынка рабочей силы и рынком рабочих мест, поскольку государственная стратегия воспроизводства и востребования кадрового потенциала хотя бы на среднесрочную перспективу отсутствовала, а существовавшие механизмы реализации кадровой политики в виде практики кадровой работы иначе как анахронизмом назвать нельзя, поэтому и найти хороших специалистов при тотальном протекционизме и кадровом волонтаризме стало малопродуктивным занятием.

В первом десятилетии XXI в. депрофессионализация кадрового потенциала общества в силу минимизации роли государства в регулировании рынка труда и рынка рабочих мест, а также отсутствия механизмов синхронизации перемен в экономической структуре и механизмов воспроизводства профессионального потенциала общества создала реальные предпосылки для возникновения рисков национальной безопасности общества [4] и породила угрозы кадровой безопасности общества [5]. Следует также отметить, что государство не включалось и в создание правовых основ регулирования трудовых отношений, полагая, что рынок труда будет сам регулировать ценность отношений между работником и работодателем. Больше десяти лет

трудовые отношения в условиях рынка регулировались еще Трудовым кодексом СССР, с многочисленными поправками, поскольку для реформаторской практики правовое обеспечение положения человека в организации не было приоритетным. Не были сформированы и новая инфраструктура, и культура управления кадровым потенциалом общества, государства и организации в новых социально-экономических условиях. Кадровые подразделения не имели достаточного влияния на процессы управления кадровым потенциалом не только из-за своего низкого статуса в организации, неподготовленности их работников в области нового вида профессиональной деятельности – управления персоналом, но и из-за низкой управленческой и кадровой культуры руководителей.

Переход России к рыночным отношениям характеризовался отсутствием продуманной и обоснованной политики государства по отношению к исключительной ценности любого общества – к ее кадровому потенциалу. Но отсутствие политики – тоже политика. Она проявилась в разгосударствлении кадрового потенциала, в падении престижа интеллектуальных видов труда, в угрожающем сокращении численности занятых в ведущих отраслях экономики, науки, образования, медицины, в практически полном разрушении системы отечественных инженерно-технических и технологических школ, в прекращении ротации кадров между регионами, в депрофессионализации государственного аппарата и коррумпировании части его работников, в несогласованности темпов формирования рыночной системы трудовых отношений и разработки ее правовых основ, в деструктивном перекосе в оплате сложных и высокопрофессиональных видов труда.

Следствиями стали ослабление интеллектуального и профессионального потенциала российского общества, сужение возможностей реализации конституционных прав граждан свободно использовать свои способности и распоряжаться ими, усиление неравномерности в распределении кадрового потенциала по отраслям, истощение кадрового обеспечения социокультурного пространства в регионах России, ограничение доступа граждан к образованию, медицинскому обслуживанию, культурным ценностям, снижение уровня их занятости, практически безраздельное господство кадрового волонтаризма и протекционизма, развитие устойчивых и охватывающих сферу трудовых отношений деструктивных тенденций, имеющих этническую и национальную природу. Последнее обстоятельство таит в себе существенные риски для многонационального общества. Дело в том, что с учетом разрушения механиз-

мов социосолидарности в условиях дефицита рабочих мест и избытка рабочей силы в кадровой политике возникают механизмами этносоциосолидарности, этнопротекционизма, начинают набирать силу механизмы этномонополизации видов профессиональной деятельности. А это ведет к неприязненному отношению между представителями различных этносов и ослаблению межэтнических связей.

Следует учесть отсутствие продуманных государственных механизмов комплексного решения проблемы привлечения и использования иностранных рабочих и специалистов с учетом интересов отечественного рынка труда, что существенно повлияло на цену труда в отдельных отраслях.

Переломить негативные тенденции в области кадровой политики, таящие риски для стабильного состояния общества, могут только последовательные, системные и комплексные, своевременные меры, опирающиеся на полноценную правовую, методологическую и организационную основу. Они должны быть разработаны в долгосрочной стратегии государства по отношению к кадровому потенциалу — государственной кадровой политике Российской Федерации (ГКП РФ) как важнейшем инструменте социальной политики и политики занятости профессионально подготовленной части граждан России.

Государственная кадровая политика Российской Федерации разрабатывается и осуществляется с учетом объективных факторов состояния кадрового потенциала и избранных приоритетов социально-экономического развития общества. Должны быть определены ее концептуальные положения на макроуровне — федеральный уровень. Этот уровень задает принципиальные положения для мезоуровня — региональной кадровой политики, учитывающей особенности социально-экономического развития субъектов Российской Федерации, и отраслевой кадровой политики (кадровая политика министерств и других самостоятельных ведомств) и микроуровень — кадровая политика предприятия, организации, муниципальных органов власти. Но как разрабатывать ГКП РФ, если нет внятной социально-экономической стратегии, ведь именно она определяет потребность в кадровом потенциале.

Государственная кадровая политика Российской Федерации разрабатывается и осуществляется с учетом просчитанной стратегии социально-экономического развития, а также объективных факторов состояния кадрового потенциала, международного разделения труда, развития науки, техники, технологий, обеспечивающих и политический, экономический и кадровый суверенитет государства.

Уже в середине 1990-годов появился первый проект концепции государственной кадровой политики Российской Федерации, а конце 2000 г. он был представлен в Администрацию Президента РФ. Но оказался не ко времени. В 2002 г. стратегия государства в области воспроизводства и востребования кадрового потенциала была представлена на международном форуме «Кадры России XXI века», проходившем в Москве [1]. В 2004–2008 гг. Совет по кадровой политике при представителе Президента РФ в Центральном федеральном округе оказал содействие в обсуждении и доработке проекта «Концепции государственной кадровой политики Российской Федерации». Документ был доработан с учетом предложений и замечаний со всех федеральных округов и передан в Администрацию Президента РФ.

Сказать, что в настоящее время что-то существенное, принципиальное произошло в повороте государства к проблеме кадров, кадровой политике как в ее узком, так и широком смысле слова, не представляется возможным, несмотря на отдельные меры, поскольку они не имеют системного характера, отсутствует координация со стороны государства как на федеральном, так и региональном уровнях. Это касается многих ее направлений. Наглядными примерами могут быть вызывающая в обществе неприятие трансформация системы высшего образования, практика создания профессиональных стандартов и федеральных государственных образовательных стандартов. Складывается мнение, что реформаторские лекала, по которым осуществляется эта практика, выкраиваются вне связи с национальными традициями, интересами и реалиями России, а подстраиваются под глобальные тренды, бенефициарами которых мы не являемся.

Что же происходит в стране с кадровым потенциалом — ценнейшим достоянием любого общества? Ответ на этот вопрос и сложен и прост одновременно. Прост он потому, что ответить на него можно таким образом: длительное время государство не обращало внимания на проблему кадрового потенциала, поскольку считало, что стихия рынка справится с задачей формирования и по количеству и по качеству потребного кадрового потенциала. Сложно ответить на поставленный вопрос потому, что при оценке происходящего надо учитывать ряд субъективных и объективных факторов. И если негативные последствия первых связаны с непрофессионализмом в управлении процессами воспроизводства и востребования кадрового потенциала общества, то последствия объективных факторов надо было брать во внимание при проведении реформ в системе образования и науки, а также раз-

вития технологий, состояния демографических процессов, процессов глобализации, в том числе и кадровой глобализации, которая создает риски кадровой безопасности и потери кадрового суверенитета через требования к унификации компетенций, особенностей разгосударствления собственности и развития отечественного бизнеса на этапе первоначального накопления, состояния основных средств отечественной промышленности и др. Все это сказалось на двух важнейших процессах, которые определяют качество и темпы общественного развития. Во-первых, на структуре сформировавшегося кадрового потенциала, его качестве и количестве. Во-вторых, на состоянии инфраструктуры и уровне культуры управления кадровым потенциалом организации, отрасли, государства, общества. Даже общая оценка важного процесса воспроизводства и востребования кадрового потенциала общества в условиях незрелого рынка свидетельствует о том, что действия идеологов такого рынка не были адекватны потребностям регулирования состояния кадрового потенциала и его эволюционной трансформации без потери качества. Для многих экспертов, анализирующих кадровые процессы в условиях кадровой глобализации, постоянно усиливающейся конкуренции за «мировые мозги», очевидно, что создание условий, которые были бы привлекательными для людей думающих, талантливых, профессионально подготовленных — это ключевая задача государства, а не исключительно рынка.

Поэтому сегодня крайне важна государственная стратегия по отношению к профессионалу на всех уровнях, нужен высокий уровень кадровой культуры, системность этой работы. Нужна управляемость этой работой и ответственность за ее результат, в том числе и в системе государственной и муниципальной службы, а не формальная кампанейщина с опорой на одну из кадровых технологий, нарушающих логику кадровых процессов и отношений и не учитывающих опыт профессионалов старшего возраста.

Развитие любого социума может иметь перспективы, если в поле постоянного внимания государства

и других структур управления отраслью, областью, организацией находятся люди, профессиональные общности, которые способны создавать новые знания, воплощать их в реалии экономических процессов, обеспечивать кадровый суверенитет, целостность и благополучие личности, кадровую безопасность государства и общества. Это логические максимы, без которых нет основания говорить о будущем любого общества: во-первых, качественного кадрового потенциала, во-вторых, качества управления кадровым потенциалом, в-третьих, конкурентных социальных преимуществ для профессионалов, в-четвертых, эффективных механизмов блокирования восхождения в управленческие структуры дилетантов.

Выход для России — это обстоятельный, научно обоснованный, системный взгляд на управление воспроизводством и востребованием собственного кадрового потенциала, формирование условий для притока профессионалов из различных уголков планеты, создание механизмов деэтномонопользации видов профессиональной деятельности в многонациональном обществе и ряд других мер. Причем эти направления деятельности должны быть скоординированы государством, а не рынком, на всех трех уровнях кадровой политики — макро-, мезо- и микроуровне. Все они в комплексе должны находить свое выражение в стратегии по отношению к кадровому потенциалу общества — государственной кадровой политике Российской Федерации, государственной кадровой политике субъектов Российской Федерации, отраслевых кадровых политиках, а также кадровой политике предприятий и организаций, муниципальных органов власти. Сегодня системность и прогнозируемость подхода к кадровому потенциалу становится или уже стала стратегической задачей практически для всех промышленно развитых стран. Именно эта стратегия определяет будущее и качество решения ключевых проблем в высокотехнологичной экономике, науке, социальной сфере и кадровой безопасности общества, государства и организации.

Литература

1. Концепции государственной службы и кадровой политики. — М., 2002. — С. 30–51.
2. Статистика Российского образования. — URL: <http://stat.edu.ru>
3. Турчинов А.И. Профессионализм управленческих кадров и аналитика. / Первая всероссийская научно-практическая конференция «Аналитика развития и безопасности страны: реалии и перспективы». — М., 2014. — С. 432–441.

References

1. *Konzeptziya gosudarstvennoy sluzhbi i kadrovoy politiki* [Concept of Civil Service and Personnel Policy]. Moscow, 2002, pp. 30–51.
2. *Statistika Rossiyskogo obrazovaniya* [Statistics of Russian education]. Available at: <http://stat.edu.ru>
3. Turchinov A.I. *Professionalizm upravlencheskih kadrov i analitika* [The professionalism of managers and analysts]. *Pervaya vserossiyskaya nauchno-prakticheskaya konferenziya «Analitika razvitiya i bezopasnosti strani: realii i perspektivi»*

4. Турчинов А.И. Проблемы кадрового потенциала России в условиях глобализации. В кн. Проблемы внутренней безопасности России в XXI веке // Материалы второй научно-практической конференции 10-11 декабря 2002 г. – Москва, 2003. – С. 486–490.
 5. Турчинов А.И. Кадровая безопасность России: постановка проблемы. // Государственная служба. – 2010. – № 4. – С. 18–22; № 5. – С. 12–16.
 6. http://www.government.ru/data/news_text.html?he_id=15&news_id=8791
- [First All-Russian scientific-practical conference “The development of the country and safety Analysis: Realities and Prospects”]. Moscow, 2014, pp. 432–441
4. Turchinov A.I. *Problemi kadrovogo potentsiala Rossii v usloviyah globalizatsii. In book: Problemi vnutrenney bezopasnosti Rossii v XXI veke* [Russian human resource capacity problems in the context of globalization. Proc. Russian internal security issues in the XXI century]. *Materiali vtoroy nauchno-prakticheskoy konferentsii 10–11 dekabrya 2002 g.* [Proceedings of the Second Scientific and Practical Conference on 10–11 December 2002]. Moscow, p. 486–490.
 5. *Turchinov A.I. Kadrovaya bezopasnost Rossii: postanovka problem* [Personnel security Russia: problem]. *Gosudarstvennaya sluzhba* [Public service]. 2010, I. 4, pp. 18–22, I. 5, pp. 12–16.
 6. Available at: http://www.government.ru/data/news_text.html?he_id=15&news_id=8791