

УДК 35.08

Тузельбаев Е. О., начальник Актюбинского юридического института МВД РК, доктор юридических наук;

Досымбекова Р. Ш., начальник Департамента кадровой работы Генеральной прокуратуры Республики Казахстан, кандидат юридических наук

ПОНЯТИЕ И ПРОБЛЕМЫ СУБЪЕКТА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Аннотация. Авторы исследуют проблемы совершенствования государственной кадровой политики, определяют ее основные приоритеты в Республике Казахстан.

Ключевые слова: субъект кадровой политики, государственная кадровая политика, кадровый потенциал, управленческий ресурс, человеческий фактор, человеческие ресурсы, трудовые ресурсы, рабочая сила, трудоспособность, кадры.

Одним из сложных теоретических вопросов является вопрос субъекта кадровой политики, так как в Республике Казахстан в современных условиях политического, экономического плюрализма возникает проблема их множественности¹.

Так, наиболее распространенным является определение субъекта кадровой политики организационно-управленческом аспекте как носителя установленных законом полномочий, прав и ответственности при выработке и реализации решений в отношении кадров организации.

Если в недавнем прошлом (в советский период) главным субъектом кадровой политики выступало государство, то сегодня оно — не единственный монополист в данной области. Отсутствие четкой программы государственной кадровой политики, ее нормативного правового обеспечения, механизмов реализации и т. п. привели к тому, что смысл и назначение кадровой политики потеряли свое истинное значение.

Вместе с тем, кадровая политика как фактор конкурентоспособности должна выступать важнейшим управленческим ресурсом государства, организации, предприятия по эффективному накоплению и реализации ценнейшего национального достояния — способностей человека, его профессиональных возможностей. И в этом смысле именно народ должен выступать субъектом кадровой политики.

Согласно ст. 3 Конституции Республики Казахстан, высшим субъектом власти является именно народ. Однако гражданское общество имеет сложную структуру, прежде всего политическую. Исходя из этого, народ, выбирая своих представителей (депутатов, партий, Президента) делегирует часть своих, в том числе и кадровых, полномочий либо государству в лице своих избранников, либо политическим партиям и общественным организациям. Представители народа, выступая как субъекты кадровой политики, в пределах своих полномочий вырабатывают направления кадровой политики, которые, по идее, должны быть тесно взаимосвязаны и подчинены более общим направлениям развития государства в рамках обеспечения роста благосостояния граждан страны.

Законодательная власть, являясь представителем народа, задает направления кадровой политики посредством принятия законов.

Исполнительная власть реализует государственную кадровую политику.

Судебная власть и прокуратура обеспечивают законность в работе с кадрами, осуществляют их правовую и социальную защиту.

Соответственно, каждая организация, непосредственно связанная с подготовкой, обеспечением и использованием потенциала населения страны, имеет статус субъекта кадровой политики, однако их деятельность по реализации кадровой политики должна реализовываться с учетом волеизъявления народа, закрепленного в соответствующих законодательных и программных документах государства.

Местные органы государственного управления (на уровне акимов областей) с учетом региональной специфики стратегии развития также могут выработать и принять свою региональную кадровую политику. Однако она должна исходить из общей государственной кадровой политики.

В данном контексте мы полностью согласны с В. А. Сулемовым, который отмечает, что государственная кадровая политика — явление социальное, это должным образом организованная система, где

органически взаимосвязаны цели, приоритеты, принципы и механизмы реализации, в основе которой стоит человек. Государственная кадровая политика разрабатывается для более активного и всестороннего развития человека, рационального и эффективного использования его способностей и профессиональных возможностей, создания лучших условий для его жизнедеятельности².

Применение указанного подхода позволяет рассматривать государство и гражданина как социальных партнеров в профессионально-трудовой и интеллектуальной самореализации личности. Именно в таких условиях создается наиболее благоприятная среда для проявления социальной сущности государственной кадровой политики, которая развивается в трех основных сферах коллективной деятельности — духовной, политической, материальной.

Развитие всей социальной жизни, каждой цивилизации и каждого общества — результат взаимодействия этих трех сфер. В разные исторические эпохи превалирует одна из сфер организации социальной жизни, циклически и закономерно уступая доминирующее положение следующей сфере, что влечет за собой глобальные социальные изменения. Оптимальное развитие социума предполагает гармоничное сочетание всех трех сфер при объединяющем признании общезначимости духовных ценностей.

Кадровая политика, основанная на познании и использовании закономерностей социальной динамики и служащая интересам как государства, так и гражданского общества, может выступить организующей основой всестороннего развития общества в современных условиях.

В этой связи основными приоритетами государственной кадровой политики на современном этапе развития Казахстана являются:

- 1) своевременное и качественное обеспечение приоритетных сфер и областей промышленности, а также производства страны квалифицированными кадрами;
- 2) создание благоприятных условий для развития и проявления способностей работников, обеспечение права на труд в соответствии со способностями;
- 3) модернизация системы подготовки и переподготовки кадров, в том числе внедрение системы «пожизненного» обучения, с учетом социальных и экономических преобразований, требований современного этапа научно-технического прогресса и организации труда;
- 4) обеспечение рациональной профессиональной занятости трудоспособного населения, снижение уровня безработицы и обеспечение востребованности кадрового потенциала.

С учетом указанных приоритетов стратегическая цель государственной кадровой политики — создание кадрового потенциала страны как важнейшего ресурса по обеспечению ее социально-экономического развития.

Развитие современного общества и производства нельзя рассматривать только в производственно-техническом аспекте, поскольку, как показывают многочисленные исследования, существует постоянная устойчивая связь и зависимость между техническими, экономическими и социальными факторами общественного труда. При этом последние через возрастающую роль человеческого фактора существенно влияют на процессы развития современного производства.

Человеческий фактор был и будет ключевым компонентом общественного развития, который образуется посредством участия людей в процессе создания материальных и духовных ценностей, оказания социально необходимых услуг. Однако данное понятие чрезмерно обширное и не позволяет четко выделить объект и взаимосвязь с качеством воспроизводства и общественного развития.

Качественная характеристика человеческого фактора определяется понятием «человеческие ресурсы», которое представляет собой совокупность различных качеств людей, определяющих их трудоспособность к производству как материальных, так и духовных благ, и является обобщающим показателем человеческого фактора общественного развития. Иными словами, понятие «человеческие ресурсы» обращено к ресурсу некой общности, способной к общественному воспроизводству, это понятие определяют как одну из ведущих характеристик населения, производителя духовных, материальных ценностей и включающую совокупность различных качеств людей³.

Использование понятия «человеческие ресурсы» позволяет выделить три уровня ее анализа:

- 1) индивидуально-психологический (уровень личности);
- 2) социально-психологический (уровень коллектива);
- 3) социально-экономический (уровень общества и его подструктур).

Для определения экономического выражения человеческих ресурсов используется понятие «трудовые ресурсы». Именно в нем выражается качественная характеристика человеческого фактора в эко-

номическом развитии, которое сохранило свое основное содержание и до сегодняшнего дня. Согласно современному экономическому словарю⁴, трудовые ресурсы — это экономически активное, трудоспособное население, часть населения, обладающая физическими и духовными способностями для участия в трудовой деятельности. Иными словами, понятие трудовые ресурсы характеризуется в большей мере как способность населения к решению экономических задач и воспроизводству материальных благ.

Наиболее точный функциональный смысл данного понятия выразил А. Булатов⁵, который определил трудовые ресурсы как один из видов экономических ресурсов, к которому относятся люди с их способностью производить товары и услуги.

Понятия «человеческие ресурсы» и «трудовые ресурсы» представляют собой совокупность различных характеристик, качеств и свойств людей, определяющих их трудоспособность к производству материальных и духовных благ, тем самым являясь индикатором человеческого фактора в развитии общественного благосостояния. По сути, указанные понятия позволяют отразить возможности развития общественного благосостояния населения, конкурентоспособность, а также характеристику совокупности носителей потенциальной и функционирующей, общественной и индивидуальной рабочей силы и отношений. В этом плане рабочая сила также является социально-экономической категорией, которая представляет собой совокупность способностей человека, используемых в производственной деятельности определенной категории (рабочие, служащие, специалисты, руководители и т. п.) или отрасли (металлургической, легкой промышленности и т. п.).

Непосредственную основу рабочей силы составляет трудоспособность, т. е. состояние здоровья, а также знания, навыки и умения, позволяющие человеку выполнять работу определенного качества и объема.

Рабочая сила непосредственно соединена со средствами производства и воссоединена с личностью. Носителями рабочей силы являются все трудоспособные члены общества, фактические работники различных категорий. При этом следует различать трудоспособность общую и профессиональную. Общая трудоспособность предполагает способность работника к труду, не требующему специальной подготовки. Профессиональная трудоспособность — это способность работника к конкретному труду в определенной отрасли профессиональной деятельности, которая предполагает специальную подготовку.

Применительно к решению конкретных производственных задач на определенном предприятии рабочая сила выступает в виде персонала. Персонал — это весь личный состав организации, учреждения, предприятия или часть этого состава, представляющая собой группу по профессиональным или иным признакам (например, рабочие, обслуживающий персонал, управляющий персонал). Отсюда следует, что в отличие от понятия «рабочая сила», объединяющего в себе всех трудоспособных членов общества определенной категории или отрасли, понятие «персонал» включает в себя постоянный (штатный) состав работников конкретной организации, т. е. трудоспособных граждан, состоящих в трудовых отношениях с различными организациями.

Качественную характеристику персонала организации часто выражают понятием «кадры». В большинстве энциклопедических словарей кадры также трактуются как основной (штатный) состав квалифицированных работников организаций. Так, Х. Х. Лойт отмечает, что понятие кадры включают в себя постоянный (штатный) состав работников, т. е. трудоспособных граждан, состоящих в трудовых отношениях с государственными учреждениями, предприятиями с различными организационно-правовыми формами собственности, имеющих определенную профессиональную подготовку и обладающих специальными познаниями, трудовыми навыками и опытом работы в избранной сфере деятельности⁶.

Д. О. Неверкевич под кадрами подразумевает высококвалифицированных работников, обладающих определенными производственными навыками и, как правило, высоким уровнем мастерства в избранной сфере деятельности, имеющих постоянные длительные отношения с трудовым коллективом, представляющих интерес для работодателя⁷. Следуя этому определению, под кадрами понимаются не все работники, а только квалифицированные, обладающие специальными познаниями и состоящие в нормативно урегулированных трудовых отношениях с организацией.

Таким образом, объект кадровой политики характеризуется различными понятиями и определениями. Наиболее широким из них является термин «человеческие ресурсы», наиболее узким — «кадры», при этом понятие «человеческие ресурсы» относится одновременно и к наиболее широкому определению объекта кадровой политики, и к наиболее узкому.

ТУЗЕЛЬБАЕВ Е. О., ДОСЫМБЕКОВА Р. Ш. ПОНЯТОЕ И ПРОБЛЕМЫ СУБЪЕКТА КАДРОВОЙ ...

Человеческие ресурсы являются, как отмечалось выше, обобщающим, итоговым показателем человеческого фактора, а кадры есть социально-экономическая категория, характеризующая человеческие ресурсы конкретного предприятия, региона, страны. Очевидно, что все указанные выше понятия могут выступать в качестве объекта кадровой политики, поскольку все они в той или иной степени представляют собой совокупность некоторых свойств и качеств, определяющих общую трудоспособность некоторой общности к производству материальных и духовных благ.

- ¹ Турисбеков З. К. Совершенствование государственной службы в Республике Казахстан (на основе глубокого изучения международного опыта): Учеб. пос. — Астана, 2002.
- ² Сулемов В. А. О социальной природе и целеустремленности государственной кадровой политики // Государственная кадровая политика: проблемы формирования и реализации: Мат-лы круглого стола. — М. — Сыктывкар, 2001. — С. 16-17.
- ³ Колпаков В. М., Дмитренко Г. А. Стратегический кадровый менеджмент: Учеб. пос.; 2-е изд., перераб. и доп. — К., 2005.
- ⁴ Райзберг Б., Лозовский Л., Стародубцева Е. Современный экономический словарь. — М., 1997. — С. 246.
- ⁵ Булатов А. С. Экономика. 3-е изд. перераб. и доп. — М., 2001.
- ⁶ Лойт Х. Х. Государственная кадровая политика в России и ее реализация в органах внутренних дел (исторический и организационно-правовой аспект): Дис. ... д-ра юрид. наук. — М., 1998. — С. 102.
- ⁷ Неверкевич Д. О. Влияние современного состояния занятости на формирование кадрового потенциала организаций: Автореф. дис. ... кан-та эконом, наук. — М., 2008.

ТҮЙІН

Авторлар мемлекеттік кадр саясатын жетілдіру мәселелерін зерттейді, Қазақстан Республикасында оның негізгі басымдықтарын анықтайды.

RESUME

The authors investigate the problem of improving the state personnel policy, determine its main priorities in the Republic of Kazakhstan.