

УДК 331.108.26

ОЦЕНКА СОЦИАЛЬНО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

САВЕЛЬЕВА О. А.,

к. э. н., доцент

**КОВАЛЕНТКО Н. С., магистрант
государственного и муниципального
управления**

ГОУ ВПО «ДонНТУ»

Аннотация: в современных условиях конкуренция переходит в кадровую плоскость. Это обуславливает поиск новых, более гибких подходов к управлению человеческими ресурсами. Таким образом, возникает научный интерес к формированию кадровой политики, основанной не на административных методах, а на экономических стимулах и социальных гарантиях. В статье исследована социально-ориентированная кадровая политика как экономическая категория, а также проведена оценка социально-ориентированной кадровой политики государственного учреждения с учетом внешних и внутренних векторов управленческого влияния.

Ключевые слова: кадровая политика, социальная политика, оценка, внешние и внутренние факторы управленческого влияния, социально-ориентированная кадровая политика государственного учреждения

Summary: abstract: In the modern context rivalry pass into the active level. This causes the search for new, more flexible approaches to human resource management. As can be seen from the above, there is a scientific interest in the formation of a personnel policy based not on administrative methods, but on economic incentives and social guarantees. The article examines the workforce policies as an economic category, and also assesses the social-oriented personnel policy of a state institution, taking into account external and internal vectors of managerial influence.

Keywords: workforce policies, social policy, summing-up, external and internal factors of managerial influence, community-focused human resources management of the government-owned institution.

Постановка проблемы. Современные условия хозяйствования создают предпосылки для формирования управленческих моделей нового формата, в том числе управление государственным учреждением на основе синергии кадровой и социальной политики с целью повышения эффективности управления персоналом. Актуальность данной темы обусловлена тем, что возникает объективный научный интерес к поиску инструментария, позволяющего изучить социально-ориентированную кадровую политику, основанную не на административных методах, а на экономических стимулах и социальных гарантиях [1].

Анализ последних исследований и публикаций. Постановка и исследование основных аспектов кадровой политики представлены в работах М. Армстронга, М. Вебера, О. Шпенглера, А. Кибанова, Е. Пархимчика, Т. Базарова, Б. Еремина, В. Егорова, Н. Кузьминой, А. Боговиза, В. Глушкова, А. Гатовской, В. Травина, М. Ерошина, Р. Мельникова, О. Виханского, Э. Уткина, В. Колпакова, Г. Дмитренко,

А. Турчинова, Ю. Арсеньева, С. Шелобаева, Т. Давыдовой, В. Герчикова, А. Алавердова, А. Беляева, И. Бизюковой, В. Бударина, А. Волгина, А. Дадашева и др.

Методологические основы исследования вопросов социальной политики освещены такими учеными, как: Ф. Бема, И. Бентам, В. Брандт, В. Оукен, М. Поланья, В. Репке, Дж. Роулс, М. Фридман, Л. Эрхард, Н. Бертхольд, Ж. Фэрге, М. Хапсенн, Р. Хендерсон, К. Шмидт, Э. Юхолин, Л. Лутай, А. Гладышева, В. Иванов, Б. Кутырев, И. Слепенков, В. Франчук и др. Однако взаимодействие социальной и кадровой политики государственного учреждения остается малоизученным.

Цель статьи. Исследование сущности социально-ориентированной кадровой политики как экономической категории, а также оценка социально-ориентированной кадровой политики государственного учреждения с учетом внешних и внутренних векторов управленческого влияния.

Изложение основного материала исследования. В условиях формирования эффективной кадровой политики особое место отводится социальной защите и гарантиям работников. Чем выше уровень социальной защиты, тем более привлекательной выглядит работа в том или ином учреждении, таким образом, услуги социального характера создают заинтересованность персонала в результативности деятельности всей организации. Социальная и кадровая политика государственного учреждения должны находиться в диалектическом взаимодействии. Так, функциональная роль социальной политики – создать условия для упорядочивания, сохранения, усовершенствования и развития персонала, в то время как роль кадровой политики состоит в том, чтобы деятельность персонала в созданной социальной среде была наиболее полно востребована самим учреждением.

Таким образом, социально-ориентированную кадровую политику целесообразно определять как целенаправленные, организующие и регулирующие направления работы с персоналом, ориентированные на сближение интересов персонала с интересами учреждения, в том числе связанные с предоставлением своим работникам дополнительных льгот и услуг социального характера.

Вместе с тем, в современных условиях конкуренция переходит в кадровую плоскость, поэтому социальная политика должна предоставлять такие социальные услуги, которые будут способствовать созданию конкурентоспособного персонала. Чем выше потребность в высококвалифицированных работниках, тем больше требуется дополнительных социальных услуг для привлечения и закрепления работников.

Для изучения социально-ориентированной кадровой политики государственного учреждения представлена модель оценки (Таблица 1). Оценка социально-ориентированной кадровой политики государственного учреждения проведена на основе комплексного показателя, интегрирующего результаты оценки внешнего и внутреннего векторов управленческого влияния. В качестве экспертов выступили специалисты и руководители государственного учреждения. В случае отрицательной оценки определенного параметра социально-ориентированной кадровой политики государственного учреждения респондентам необходимо было присвоить 1 балл, при нейтральной оценке параметра – 2 балла, а при положительной оценке определенного параметра социально-ориентированной кадровой политики государственного учреждения – 3 балла.

Модель оценки социально-ориентированной кадровой политики государственных учреждений

Формула для расчета	$K_{\text{сокуп}} = \frac{a \times K_{\text{внв}}}{b \times K_{\text{вв}}}$
Условные значения	<p>$K_{\text{сокуп}}$ – комплексный показатель социально-ориентированной кадровой политики государственных учреждений</p> <p>$K_{\text{внв}}$ – усредненная экспертная оценка уровня внешнего управленческого влияния социально-ориентированной кадровой политики государственных учреждений</p> <p>$K_{\text{вв}}$ – усредненная экспертная оценка уровня внутреннего управленческого влияния социально-ориентированной кадровой политики государственных учреждений</p> <p>a, b – весомость соответствующих составляющих социально-ориентированной кадровой политики государственных учреждений (общий показатель значимости равен 1)</p>
Шкала оценки	<p>1 балл – отрицательная оценка определенного параметра социально-ориентированной кадровой политики государственных учреждений</p> <p>2 балла – нейтральная оценка определенного параметра социально-ориентированной кадровой политики государственных учреждений</p> <p>3 балла – положительная оценка определенного параметра социально-ориентированной кадровой политики государственных учреждений</p>
Интерпретация результатов	<p>$K_{\text{сокуп}} = 1$ – внешний и внутренний вектор оцениваются одинаково</p> <p>$K_{\text{сокуп}} > 1$ – уровень внешнего вектора управленческого влияния выше уровня внутреннего вектора</p> <p>$K_{\text{сокуп}} < 1$ – уровень внутреннего вектора управленческого влияния выше уровня внешнего вектора</p>

Результаты оценки социально-ориентированной кадровой политики государственного учреждения оформлены в таблице 2.

Так, $K_{\text{сокуп}} = \frac{7,58}{7,08} = 1,07$, то есть > 1 .

Таким образом, результаты таблицы 2 дают возможность утверждать, что уровень внешнего вектора управленческого влияния выше уровня внутреннего вектора.

Целесообразно отметить, внешними факторами, воздействующими на социально-ориентированную кадровую политику государственного учреждения, являются: социальная ответственность, благотворительность, обеспечение гарантированной стабильной занятости, социализация трудовой сферы, демократизация отношений социального партнерства, а также непрерывность развития персонала. Внутренними факторами, воздействующими на социально-ориентированную кадровую политику государственного учреждения, являются: мобильность персонала, возможность использования личностных способностей, благоприятный морально-психологический климат, создание безопасных условий труда, оптимизация рабочих мест, материальное вознаграждение, участие в управлении, руководство с сотрудничеством, интегративность (синергетичность) управления, непрерывность профессионально-квалификационного обучения.

Таблица 2

Оценка социально-ориентированной кадровой политики государственного учреждения

Аспекты оценки социально-ориентированной кадровой политики государственного учреждения	Коэффициент значимости	Условия оценки, баллы		
		1	2	3
Внешний вектор управленческого влияния				
1. Понимает ли руководство важность социально-ориентированной кадровой политики	0,072	Руководство в основном заботится о повышении результативности при оптимизации расходов	Руководство обеспечивает результативность, занятость и законность	Руководство направляет часть своих ресурсов и усилий для решения социальных проблем
2. Существует ли система контроля осуществления социально-ориентированной кадровой политики	0,085	Никакой системы контроля нет	Учитываются только экономические показатели (материальные активы)	Да, и в том числе и контроля изменений социального поведения персонала
3. В какой степени осуществляется стремление учреждения к формированию социальных аспектов имиджа	0,089	Руководство не уделяет внимания формированию имиджа государственного учреждения	Имидж государственного учреждения не отражает его ответственности перед обществом	Руководство придерживается и выполняет государственные и общественные нормы и стандарты
4. В какой степени учреждение несет социальную ответственность перед обществом государства	0,089	Руководство не уделяет внимания вопросам социальной ответственности	Политика руководства ограничивается выполнением общественных правил и норм	Руководством предусмотрены инициативные и компенсационные расходы и программы участия в общественной жизни, ее развитии, улучшения условий существования потребителей услуг государственных учреждений
5. Своевременно ли учреждение несет ответственность по своим обязательствам (налоги, отчисления, штрафы и пр. платежи)	0,085	Нет, не всегда вовремя	Руководство оплачивает в первую очередь обязательные налоги и платежи	Руководство своевременно отвечает по своим обязательствам
6. Участвует ли учреждение в	0,089	Нет, не участвует	Учреждение указывает	Учреждение постоянно

благотворительных акциях			благотворительную помощь только при условии профицита бюджета	принимает участие в благотворительных мероприятиях, выступает меценатом и спонсором в социальных проектах государства
a x K _{ВнВ} = 7,58				
Внутренний вектор управленческого влияния				
7. Доводится ли социально-ориентированная кадровая политика до ведома персонала	0,082	Не доводится	Частично	Доводится полностью
8. По чьей инициативе (указу) разрабатывается программа социального развития учреждения	0,089	По инициативе министерства	Вынужденная реакция на требования общества	Решения принимаются руководством самостоятельно
9. В какой степени руководством созданы качественные и безопасные условия труда	0,075	Руководство не уделяет внимания вопросам улучшения условий труда	Руководство четко придерживается существующих в учреждении норм и стандартов	Руководитель осуществляет действия, улучшающие условия труда
10. Насколько адекватна оплата труда та система стимулирования, справедлива система надбавок и компенсаций	0,082	Руководство не уделяет внимания вопросам стимулирования и поощрения персонала	Существует многофакторная система поощрения персонала	Руководство осуществляет действия, увеличивающий уровень благосостояния персонала
11. Рассматривает ли руководство организационную культуру как элемент повышения эффективности социально-ориентированной кадровой политики	0,078	Руководство не уделяет внимания развитию организационной культуры	Руководство уделяет внимание отдельным элементам организационной культуры	Руководство рассматривает организационную культуру как элемент повышения эффективности социально-ориентированной кадровой политики
12. Какое место в социально-ориентированной кадровой политике учреждения занимают образовательные проекты?	0,085	Руководство не уделяет внимания развитию кадров	Руководство лояльно относится к профессиональной подготовке кадров за пределами учреждения (предоставление отпуска для сдачи сессий, продвижение по карьерной лестнице и т.д.)	Руководство рассматривает развитие кадров как важное условие развития социально-ориентированной кадровой политики
в x K _{ВВ} = 7,08				

Согласно мнению экспертов, наименьший коэффициент значимости (0,072) внешнего вектора управленческого влияния имеет понимание руководством важности социально-ориентированной кадровой политики – руководство в основном обеспечивает результативность работы, занятость и законность. А наименьший коэффициент значимости (0,075) внутреннего вектора управленческого влияния имеет создание руководством качественных и безопасных условий труда.

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении (по данной проблеме). Целесообразно отметить, что социально-ориентированная кадровая политика государственного учреждения является важной предпосылкой укрепления и роста благосостояния государства. Таким образом, оценка социально-ориентированной кадровой политики является объективной необходимостью в деятельности государственного учреждения, признание и внедрение которой требует решения определенных задач, а именно: осознание руководителями необходимости постоянного мониторинга и диагностики различных аспектов деятельности учреждения; выделение специалистов или специальных подразделений в структуре учреждения, которые занимались бы диагностикой результатов деятельности и текущим мониторингом.

Разработка кадровой политики, ориентированной на приоритет социальных ценностей позволит персоналу отождествлять себя с учреждением, увеличит результативность работы всего учреждения, социальную защищенность, будет способствовать благоприятному социально-психологическому климату в коллективе.

Список использованных источников

1. Франчук, В.И. Основы общей теории социального управления [Текст]: монография / В.И. Франчук. – М.: [б. и.], 2000. – 180 с.
2. Турчинов, А.И. Управление персоналом : учеб. / под общ. ред. А. И. Турчинова. – 2 -е изд., доп. М.: Изд-во РАГС, 2008. – 608 с.
3. Пархимчик, Е.П. Кадровая политика организации : учеб. пособие / Е. П. Пархимчик. – Минск : ГИУСТ БГУ, 2011. – 128 с.
4. Кутырев, Б.П. Стратегия социального развития коллектива: теория и практика социального управления на предприятии / монография. – Новосибирск: «Наука». – 1990 г. – 165 с.
5. Кургина, Н.С. Социально-ориентированная кадровая политика как инструмент эффективного управления персоналом организации. Сетевой научный журнал / Н.С. Кургина. – Орел: ГАУ, 2016. – № 2 (7). – С. 194-197.
6. Шумаева, Е.А. Кадровая политика и кадровый аудит : учебное пособие / Е.А. Шумаева, О.А. Савельева. – Донецк : ООО «Технопарк ДонГТУ «УНИТЕХ», 2016. – 98 с.
7. Савельева, О.А. Диалектическое взаимодействие социальной и кадровой политики предприятия. Материалы II Международной научно-практической конференции преподавателей, аспирантов, студентов (27 апреля 2016 г.) / О.А. Савельева, Н.С. Демченко Н.С. – Донецк: ДонНТУ, 2016. – С. 132-135.