

Миляева Лариса Григорьевна,
Доктор экономических наук, профессор,
Бийский технологический институт ФГБОУ ВО
«Алтайский государственный технический университет
им. И.И. Ползунова», г. Бийск

Толмачева Анастасия Андреевна, студент,
Бийский технологический институт ФГБОУ ВО
«Алтайский государственный технический университет
им. И.И. Ползунова», г. Бийск

**К ВОПРОСУ О ТРАНСФОРМАЦИИ ПРИОРИТЕТОВ
КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ
ON THE TRANSFORMATION OF INDUSTRIAL
PERSONNEL POLICY PRIORITIES**

Аннотация: в статье акцентируется несопоставимость результатов трансформационного анализа приоритетов кадровой политики предприятий, обусловленная диверсифицированностью исследовательских подходов; анализируются наиболее известные трансформационные параметры, адекватные им этапы и критериальные характеристики.

Abstract: the article emphasizes the incomparability of the results of the transformational analysis of the priorities of the personnel policy of enterprises, due to the diversification of research approaches; the most well-known transformation parameters, adequate stages and criteria characteristics are analyzed.

Ключевые слова: приоритеты кадровой политики предприятия; этапы трансформации; трансформационные параметры; критериальные характеристики этапов.

Keywords: priorities of the company's HR policy; transformation steps; transformational parameters; criteria characteristics of stages.

Трансформационные процессы, охватившие российскую экономику, не оставили без внимания сферу персонал-менеджмента, актуализировав, в частности, интерес к исследованию трансформационных изменений в области приоритетов кадровой политики хозяйствующих субъектов (преимущественно, промышленных предприятий). Следствием этого явился рост профильных публикаций, отличающихся количеством и временными границами выделенных трансформационных этапов.

На наш взгляд, указанные расхождения в диагностике трансформационных приоритетов кадровой политики российских промышленных предприятий не являются принципиальными, поскольку обусловлены многоаспектностью дефиниции «кадровая политика».

Так, в конце 90-х – начале нулевых годов трансформационный акцент делался на социально-экономической сущности кадровой политики предприятий (главным образом, предприятий военно-промышленного комплекса, охваченных процессами агрессивной конверсии). Логично, что выявленные исследователями этапы опирались на трансформацию социальной и экономической доминант. В соответствии с данным критерием было выделено три этапа трансформации приоритетов кадровой политики промышленных предприятий [1, с. 39-46]:

1) этап доминирования социальной составляющей кадровой политики над экономической, что выражалось в усилении защитной функции со стороны руководителей предприятий, в их стремлении любой ценой сохранить трудовой коллектив, то есть, в углублении патернализма [2];



2) этап неустойчивого равновесия социальной и экономической составляющих кадровой политики, сопряженный с поддержанием на приемлемо-допустимом уровне трудоизбыточности наемных работников;

3) этап доминирования экономической составляющей кадровой политики над социальной, сопряженный с оптимизацией работников предприятия по количественной и качественной компонентам, нацеленный на повышение эффективности и результативности их трудовой деятельности.

В качестве основания для выделения трансформационных этапов кадровой политики может быть принят сущностный аспект дефиниции, позиционирующий кадровую политику предприятия как результирующее стратегическое направление в кадровой работе, полученное взаимодействием на компромиссной основе приоритетов государственной политики занятости, общей стратегии развития предприятия и факторов, свойственных внешней и внутренней среде предприятия [3, с.65]. Представляется, что выделенные трансформационные этапы должны быть обусловлены нарушением компромисса и, как следствие, смещением вектора результирующего стратегического направления в кадровой работе в сторону доминирующего критерия («участника компромисса»).

В частности, возможно выделение таких трансформационных этапов, как:

- этап соподчиненности общей стратегии развития предприятия и факторов, свойственных внешней и внутренней среде предприятия, приоритетам государственной политики занятости или этап первостепенной ориентации результирующего стратегического направления в кадровой работе на приоритеты государственной политики занятости;

- этап первостепенной ориентации результирующего стратегического направления в кадровой работе на ориентиры (цели, задачи, программы и т.п.) общей стратегии развития предприятия;

- этап первостепенной ориентации результирующего стратегического направления в кадровой работе на факторы, свойственные внешней и внутренней среде предприятия.

Принимая во внимание все возрастающую роль в системе кадрового менеджмента мотивационной модели управления поведением персонала и, как следствие, трансформацию отношения к ней директората предприятия, правомерно выделение таких этапов кадровой политики, как:

Этап игнорирования директоратом предприятий роли трудовой мотивации в повышении эффективности использования персонала, обуславливающий «господство» в системе кадрового менеджмента традиционной модели управления поведением персонала, характеризующейся следующими параметрами:

- носителем поведения является исполнитель определенной трудовой функции, закрепленной за конкретным рабочим местом;

- необходимое поведение работников достигается жестким регулированием, сопряженным с адресным распределением функционала и четким разграничением компетенций;

- руководством (топ-менеджерами) задаются общие для всех работников предприятия правила (независимо от личных интересов и мотивационных ориентиров отдельных работников);

- управление поведением наемных работников осуществляется с помощью внешнего контроля и отождествляется с рационализацией структуры трудового коллектива;

- конечной целью управления поведением персонала является повышение эффективности и результативности деятельности предприятия (например, максимизация прибыли) и др.

Этап формального признания директоратом предприятий роли трудовой мотивации в повышении эффективности использования персонала, обуславливающий доминирование в системе кадрового менеджмента традиционной модели управления поведением персонала.



Этап реального де-факто признания директоратом предприятий роли трудовой мотивации в повышении эффективности использования персонала, обуславливающий доминирование в системе кадрового менеджмента мотивационной модели управления поведением персонала, безусловными достоинствами которой выступают:

- акцент на постоянное развитие персонала, на повышение его квалификационного потенциала и на обеспечение должного уровня конкурентоспособности;
- создание условий для максимального использования трудового и интеллектуального потенциала работников предприятия;
- ориентированность устанавливаемых правил и норм поведения на интересы работников предприятия, а не на рабочие места и др.

Безусловно, в экономической литературе встречаются и другие подходы к выделению этапов трансформации приоритетов кадровой политики. В частности, в последние годы, именуемые эпохой цифровизации, набирает обороты социальный аспект [4].

Представляется, что некоторые подходы и, соответственно, этапы трансформационного анализа приоритетов кадровой политики предприятия могут совпадать. Например, этап доминирования экономической составляющей кадровой политики над ее социальной компонентой практически совпадает (по времени и критериальным параметрам) с этапом доминирования в системе кадрового менеджмента традиционной модели управления поведением персонала и т.д.

Таким образом, исследованию, нацеленному на выявление этапов трансформации приоритетов кадровой политики предприятий, должно предшествовать обоснование наиболее значимого на данный момент параметра и его критериальных характеристик.

Список литературы:

1. Миляева Л.Г. Кадровые проблемы российских предприятий в период трансформации приоритетов государственной политики занятости: монография. – Барнаул: Изд-во Алт. гос. техн. ун-та, 1999.
2. Разинский Г.В. Синдром патернализма в сфере трудовых отношений // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. 2012. № 13. С. 20–24.
3. Миляева Л.Г., Маркелов О.И., Подольная Н.П. Комплексный анализ современных проблем занятости и безработицы: монография. – Барнаул: Изд-во Алт. гос. техн. ун-та, 2002.
4. Грязнова В.Н., Шпеко П.А. Государственная кадровая политика в цифровой трансформации: социологический аспект // Миссия конфессий. 2020. № 7 (48). С. 771–776.

