

АНАЛИЗ ОСНОВНЫХ КОНЦЕПЦИЙ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМИ ПРОЦЕССАМИ

Мирошников И.И.

В статье рассматриваются и анализируются основные концепции управления кадровыми процессами в системе муниципальной службы. В современных условиях возрастание роли кадровых процессов и кардинальная перестройка деятельности кадровых служб вызваны коренными изменениями экономических и социальных условий, в которых действуют муниципальные служащие, что приводит к необходимости нового витка их развития и профессионального становления.

Ключевые слова: кадровые процессы, муниципальная служба, управление, профессионализм.

УДК
316.354

Одной из основных проблем укрепления российской государственности является обеспечение позитивной стабилизации аппарата органов местной власти на основе повышения профессионализма и компетентности его руководителей и специалистов, постоянного совершенствования их мастерства и приобретения новых социально значимых качеств, стимулирования эффективности их труда.

В современных условиях от реформирования местного самоуправления требуется существенное улучшение кадрового обеспечения муниципальной службы, современная практика функционирования которой свидетельствует о сложных процессах и тенденциях. Сложившиеся механизмы управления кадровыми процессами в муниципальной службе сдерживают решение задач социально-экономического развития местного сообщества. Повышение эффективности муниципальной службы в ходе перераспределения властных полномочий связано с необходимостью совершенствования регулирующего воздействия на развитие кадровых процессов и отношений в органах муниципальной власти.

В настоящее время при раскрытии сущности кадровых процессов наметилось две тенденции.

Некоторые авторы определяют кадровые процессы как последовательную смену состояний, явлений, раскрывающих содержание кадровой политики на различных этапах ее реализации. В этих работах делается акцент на субъективные факторы кадрового процесса, к которым можно отнести уровень профессионального развития персонала, его место в организации, его статус, роль, нравственные качества и др.

Кадровый процесс есть разновидность социального процесса. На его характер влияют многие факторы: политические, экономические, социальные. Направленность кадровых процессов напрямую зависит от состояния общества и государства. В условиях стабильности кадровые процессы носят линейный характер, поэтому существует возможность спрогнозировать их дальнейшее развитие. В трансформирующихся обществах кадровые процессы носят непредсказуемый, случайный характер.

Специфика кадровых процессов в системе муниципальной службы заключается в том, что муниципальные служащие находятся в системе властных отношений. И кадровые процессы, происходящие в ней, зависят от нескольких параметров, таких как личные качества, опыт и знания самих служащих; законы, нормы и правила, регулирующие их деятельность (уставы, должностные инструкции, положения); цели и функции того государственного органа, где проходит служба.

Руководство страны проявляет большую озабоченность по поводу развития кадров народного хозяйства вообще и социальной базы муниципальной службы в частности. Это явствует из речи председателя Правительства России В.В. Путина: «Кадры страны – составная часть совокупного национального богатства России, ее важнейший ресурс – более важный, чем нефть, газ, другие природные достояния. Углеродные ресурсы – предельны, ограничены, людские – неисчерпаемы. Нефть и газ – рано или поздно закончатся, а кадры страны с их интеллектом и профессиональными способностями – вечны. Очевидно, что преодолеть кризис можно с помощью не долларового, а человеческого капитала. Поэтому переход на инновационный путь развития страны должен быть связан,

прежде всего, с масштабными инвестициями в человеческий капитал. Развитие профессионального потенциала человека – это не только сегодня основная цель государства, но и в долгосрочной перспективе абсолютный национальный приоритет России» [1]. Таким образом, высшее руководство страны уделяет большое значение качественному преобразованию и укреплению такого направления, как развитие и совершенствование кадрового потенциала страны в условиях ее реформирования.

Инструментом управления кадровыми процессами является сознательно используемый какой-либо фактор, определяющий ход этого процесса. Совокупность факторов образует механизм управления кадровыми процессами. Система механизмов управления образует технологию управления процессом развития социальной базы кадровых процессов [2]. В качестве таких факторов могут быть использованы нормы и требования, предъявляемые к кадрам органов власти, процедуры вступления в должность, прохождения службы и отставки. В литературе, посвященной социологическому анализу процессов кадрового развития, выделяют следующие технологии управления:

- 1) технология диагностики кадровых процессов;
- 2) технология принятия кадровых решений и планирования кадровых процессов;
- 3) технология организации управления кадровыми процессами;
- 4) технология контроля и регулирования кадровых процессов;
- 5) технология учета и информационного обеспечения кадровых процессов.

Итак, кадровые процессы, протекающие в системе муниципальной службы, выявляют закономерности функционирования и развития складывающихся на их основе социальных образований и определяют способы их социальной детерминации. Их прогрессивное развитие и совершенствование есть одна из важнейших задач, стоящих не только перед Россией, но и перед другими странами.

В современной науке управления сложились следующие важнейшие концепции, которые имеют большое значение для дальнейшего развития современной теории и практики управления кадровыми процессами:

- концепция научного управления;
- концепция административного управления;
- концепция управления с позиций психологии и человеческих отношений;
- концепция управления с позиций науки о поведении.

Кроме того, существуют три научных подхода к собственно управлению, которые получили развитие в современных условиях:

- подход к управлению как к процессу;
- системный подход;
- ситуационный подход.

Анализ данных концепций и теорий показывает, что, несмотря на различный методологический аппарат, используемый в рамках данных парадигм, полученные результаты только в малой степени, в отдельных частностях отличаются друг от друга. Однако познавательных интерес имеют все представленные концепции в связи с высоким потенциалом использования в рамках социологии управления.

В процессе управления кадровыми процессами меняется «социальное» лицо организации, что предусматривает изменение свойств организации, являющихся результатом совместной деятельности индивидов. «Социальное как явление или процесс возникает тогда, когда поведение даже одного индивида оказывается под влиянием другого индивида или группы индивидов, независимо от физического присутствия этого индивида или группы» [3]. Таким образом, кадровые процессы можно представить как разновидность социального процесса, протекающего на микроуровне. В этой связи высокую значимость представляют работы социологов, внесших большой вклад в развитие представлений относительно социального процесса и социальных систем как таковых.

Вместе с тем, ряд исследователей, например Д. Гарвин, обуславливает организационные процессы как «совокупность задач и действий, которые вместе и только вместе превращают организационные ресурсы в конечные результаты». Примером такого процесса может служить разработка концепции управления кадровыми процессами в организации, выражающаяся в кадровой стратегии. Процессы управления, таким образом, определяются Д. Гарвиным как совокупность действий, направленных на достижение организационных целей [4]. Применительно к кадровым процессам это означает, что его можно понимать как

комплекс сознательно организованных мероприятий в целях достижения определенных результатов в работе с кадрами.

Таким образом, с точки зрения структурно-функционального подхода, все подсистемы организации взаимосвязаны структурно и функционально, причем матрица, которая используется для характеристики организации, универсальна. Она может применяться для анализа кадровых процессов в современных российских органах власти, в том числе для исследования органов местного самоуправления. Организация, обладая внутренней системной иерархией, за счёт коммуникаций между подсистемами изменяется в зависимости от ситуации, приспосабливаясь к ней. Она предстаёт как некое структурное образование, в котором происходит активный процесс коммуникаций между личностной, социальной, культурной и биолого-психологическими составляющими. Следовательно, организационное развитие представляется нам как изменение структуры коммуникаций между подсистемами организации в результате управленческого воздействия на неё. Эту модель организации в целом можно обозначить структурной.

Современные организационные механизмы формирования и развития кадровых процессов в организации ориентированы, прежде всего, на стимулирование накопления и актуализации знаний [5]. Все кадровые процессы, происходящие в организации, взаимосвязаны и направлены на формирование кадрового потенциала организации, эффективное его использование и профессиональное развитие.

Таким образом, феномен изучения кадровых процессов является достаточно востребованным предметом анализа учеными различных научных направлений. Исторически рассмотрение данного явления также охватывает значительные временные рамки, хотя пик исследований приходится на XIX и XX века.

Примечания:

1. Российская газета. Владимир Путин: Отчет о деятельности Правительства РФ за 2010 год. Ставрополь: ЗАО «Пресса», 2010. С. 23.
2. Лукьяненко А.Е., Лукьяненко В.И. Управление персоналом государственных органов: система организации и функционирования. М.: Инфра-М, 2001. С. 3; Годуа Т., Нацвлишвили М. Администрирование и менеджмент в системе государственного управления // Научный журнал Власть и общество (история, теория, практика). 2008. № 1. С. 79–89.
3. Российская социологическая энциклопедия / Под ред. Г.В. Осипова. М., 1998. С. 40.
4. Garwin D. A. The Processes of Organization and Management. Sloan Management rev. Cambridge. (Mass.). 1998. Vol. 39. № 4. P. 33–50.
5. Некрасов С. И., Некрасова Н. А., Бусыгин О. Факторы организационного развития предприятий. Владивосток: Изд-во Дальневост. ун-та, 2000. С. 56.

Сведения об авторе:

Мирошников Иван Иванович,
Канд. социолог. наук, доцент Ставропольского
института управления (г. Ставрополь).
E-mail: Ioan-26@yandex.ru

MAJOR CONCEPTS OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

MIROSHNIKOV I.I.

The article examines and analyses major concepts of human resources management in municipal service. Nowadays the rise of human resources role and drastic reorganization of human resources are caused by fundamental changes in economic and social conditions of municipal service, which lead to the necessity of new phase in their professional development.

Keywords: human resources, municipal service, management, professionalism.

UDC 316.354
