

К ВОПРОСУ О СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ В СУБЪЕКТЕ РФ

Одной из ключевых проблем выхода из кризисного состояния российской экономики и осуществления ее поступательного развития является выработка системного подхода к управлению трудовыми ресурсами на уровнях общегосударственном, субъекта РФ и муниципальном. Но за все годы перестройки так и не появилось, к сожалению, какой-либо серьезной научной и учебной литературы по системе государственного и муниципального управления трудовыми ресурсами и практическим вопросам регулирования социально-трудовых отношений для уровня субъекта РФ и органа местного самоуправления, которая учитывала бы политико-экономическую и социокультурную специфику переходного периода к рынку, состояние «догоняющей модернизации» России [1] и которой могли бы воспользоваться управленцы-практики различных уровней управления, а также депутаты.

Как правило, издаваемая литература перестроечного периода грешит «правильной» риторикой и обтекаемыми рекомендациями. К примеру, в одном из учебных пособий, рекомендованном Советом Учебно-методического объединения вузов России по образованию в области менеджмента в качестве учебного пособия по специальности «Государственное и муниципальное управление», и во множестве аналогичных авторы старательно обходят необходимость обсуждения проблем трудовых ресурсов и социально-трудовых отношений, а также проблемы выстраивания государственного и муниципального регулирования процессов в этих направлениях, несмотря на всю их актуальность [2].

Однако подобный редукционизм и широко распространенная в российском обществе идеология эконоцентризма, технологического детерминизма и крайнего индивидуализма неприемлемы для сложившихся условий. Это ясно видно и в теоретическом, и практическом планах. Как справедливо отмечает философ В.Я. Бобров, в любом «производстве связаны материальная и духовная энергия в жизни человека», а производство «является конкретным проявлением взаимодействия между его первичными и вторичными элементами» [3].

Ряд отечественных ученых небезосновательно считают, что причинами и первоосновой остро затянувшегося кризиса российского общества в перестроечный период служат прежде всего культурные факторы, а не материальные [4]. Техника, по словам Ясперса, - это всего лишь «совокупность действий знающего человека, направленных на господство над природой; цель их придать жизни человека такой облик, который позволил бы ему снять с себя бремя нужды, обрести нужную ему форму окружающей среды» [5]. Любая организация – это социотехническая система, где главным является человек, использующий все виды ресурсов, принимающий необходимые решения в обыденных и критических (кризисных) ситуациях, имеющий огромные внутренние резервы и возможности созидания на благо общества.

Отечественная управленческая практика владеет довольно богатым позитивным опытом - решать многие важнейшие народнохозяйственные задачи опираясь на человеческий фактор. К примеру, назовем хотя бы практику разработки и выполнения «Комплексных программ развития производительных сил Красноярского края» в 1970-1980 гг. Но подобный опыт современной наукой изучается, на наш взгляд, очень слабо или же вообще не изучается. Это отмечают, вполне справедливо, А.И.Кравченко и И.О. Тюрина – в трудах практически всех известных авторов современных учебников и учебных пособий по менеджменту и управлению персоналом не исследуется отечественная практика управления трудовыми ресурсами советского периода и достижения заводской социологии, а рекомендации по управлению даются лишь с опорой на труды зарубежных авторов. Однако труды этих авторов базируются на совершенно ином социально-экономическом и национально-культурном базисе, на иной ментальности населения, на ином историческом опыте, традициях. «Современный этап российского менеджмента начинается с чистого листа, а еще точнее - с основополагающих работ американских социологов и психологов» [6].

Специалисты считают, что ценность хорошей системы управления персоналом не уступает, а иногда и превышает ценность системы управления капиталом. В справедливости этого утверждения нетрудно убедиться, говорит Э. Шейн, если попытаться искать людей и деньги для хорошо и плохо управляемых компаний одновременно [7].

Таким образом, из всех организационных ресурсов именно «человеческий ресурс» или «человеческий капитал» (то есть имеющийся у каждого запас знаний, навыков, мотиваций) стал ресурсом, скрывающим наибольшие резервы повышения эффективности функционирования современных организаций. Эта истина, мы считаем, верна как для отдельной организации, так и для отрасли, территорий, регионов, краев, областей.

* © А.М. Логвинов, 2004.

Что же показывает реальная российская практика перестройки? Вспомним, что после краха тотального огосударствления в России стала осуществляться так называемая «шоковая терапия», приведшая в итоге к системному затяжному кризису. В условиях различных форм собственности для трудовых отношений стали характерными нестабильность и неустойчивость, имманентно присущие рынку. Но вот другое существенное свойство рынка оказалось не реализованным – повышения производительности и эффективности труда не произошло. И при наличии прежнего (советского) КЗоТа и затем нового Трудового кодекса РФ человек труда во многом остается бесправным и не защищенным от неблагоприятных условий труда, низкой заработной платы, отсутствия гарантий долговременной занятости, личной безопасности и т.д. Социологи и психологи правомерно ставят диагноз российскому обществу как обществу больному, со сниженной трудовой и достижительной мотивацией значительного числа трудоспособных граждан, находящихся в состоянии аномии, маргинализации [8], испытывающих мучительную ресоциализацию, навязанную им инициаторами «шоковой терапии» на принципах западноевропейских и американских ценностей и ментальности, мало органичных, а часто и чуждых национально-культурным особенностям и традициям жителей России.

Об особой сложности процессов десоциализации и ресоциализации населения, в том числе трудоспособного, можно судить уже исходя из сущности понятия «социализация», учитывающего многосложную природу человека как биосоциального и космического существа (универсумный подход – автор В.Г. Немировский) [9]. О многосложности человека и его немалых резервах, возможностях и ограничениях в жизнедеятельности в последние десятилетия справедливо говорят авторы и приверженцы «виталистской социологии» (алтайская социологическая школа профессора С.И. Григорьева), с ее концепциями жизненных сил человека и особенностями социальной субъектности личности (Л.Д. Демина) [10].

Нынешнее государственное и муниципальное управление, на наш взгляд, совершенно не учитывает особую роль и значимость человеческого фактора в ведущем кардинальном переустройстве российского общества, а также и то, что в России рынок пока не сложился, а расцвели квазирыночные отношения. Налицо – переходный период к рынку, состояние догоняющей модернизации.

Сложно идет процесс освоения идеологии и практики «социального партнерства» [11], присущих развитому рыночному обществу, поскольку пока еще отсутствуют сильные профсоюзы на российских предприятиях и в отраслях экономики [12]. Кроме того, коллективный договор на предприятии, согласно российскому законодательству, – это возможный, но, к сожалению, не обязательный документ. А ведь коллективные трудовые споры могут возникать, согласно законодательству, лишь при наличии принятых в установленном порядке коллективных договоров, прошедших уведомительную регистрацию в органах по труду.

Так что несовершенство трудового законодательства усугубляет обстановку бесправия наемных работников перед произволом работодателей. Поэтому пока и не наработана достаточная практика цивилизованных методов переговоров и разрешения коллективных трудовых споров работников с работодателями при наличии изоморфного рынка труда («изоморфный» – подобный по структуре, но перенесенный в принципиально другие условия) [13].

Казалось бы, в такой сложной ситуации государство должно усиливать внимание к трудовой сфере, лучше заботиться о людях наемного труда. Но вместо укрепления органов государственного управления, призванных осуществлять эту заботу, оно их разрушает. Так, в 2004 году было ликвидировано Министерство труда и социального развития (во многих индустриально развитых странах подобные министерства имеют очень важное значение), являвшееся инструментом реализации государственной социальной политики и государственного регулирования процессов в социально-трудовой сфере, координатором и основным нормативно-методическим центром для всех органов по труду субъектов РФ и органов местного самоуправления. По пути ликвидации органов по труду начали идти и субъекты РФ. «Пионером–инициатором» здесь стала администрация Красноярского края, ликвидировав свой орган по труду.

Наши собственные исследования показывают заметную дегуманизацию управления персоналом на крупных, средних и мелких предприятиях края в перестроечный период [14]. Вместе с тем по Красноярскому краю отмечаются и другие серьезные неблагоприятные тенденции [15].

Так, неблагоприятна демографическая ситуация. На протяжении последнего десятилетия показатели смертности значительно превышают показатели рождаемости. Причем уровень смертности населения края выше, чем по России в целом, на 5 %. Смертность мужчин в 3,5 раза выше, чем женщин. По прогнозам к 2016 году численность населения края сократится на 12,4 %.

В сложном положении находятся и трудовые ресурсы. Краевой рынок труда в 1990-е годы характеризовался сокращением спроса на рабочую силу и, как следствие, сокращением занятости, особенно на государственных и муниципальных предприятиях. Доля занятых в промышленности, строительстве, сельском хозяйстве, транспорте и связи снизилась с 55,8 % в 1996 году до 48 % в 2002 году. Причем существующая практика подсчета количества безработных («регистрируемая безработица») далека от совершенства и не раскрывает истинное положение дел, поскольку только каждый второй из фактически безработных трудоспособных граждан обращается за пособием и попадает в официальные списки безработных (в государ-

ственную статистику). В результате искажается реальная картина и затрудняется принципиальная возможность принятия необходимых управленческих решений в субъекте РФ и органах местного самоуправления по использованию трудовых ресурсов и социальной поддержке социально незащищенных слоев населения в трудной жизненной ситуации.

Неблагополучие действующей системы государственного регулирования в сфере трудовых ресурсов на уровне края начинается, прежде всего, с отсутствия систематического анализа численности и качества трудовых ресурсов в территориальном и профессионально-квалификационном разрезах. Упрощенный и обобщенный до предела так называемый «баланс трудовых ресурсов края», формируемый органом краевой статистики на основе частичных исходных данных (не все предприятия подают сведения), весьма сложно учитывать и использовать при необходимости расчетов и прогнозов вовлечения рабочей силы в те или иные проекты социально-экономического развития края, его территорий, отраслей экономики, так как он содержит не детализированную информацию о кадрах в территориальном и профессиональном разрезе, а лишь укрупненно-обобщенную (данные в среднем по краю в целом). К тому же и самих планов и программ социально-экономического развития края уже долго (весь перестроечный период!) не составлялось.

Подобное положение не позволяет краевым органам власти и органам местного самоуправления, например, целенаправленно заботиться о профессиональной подготовке кадров. У краевой администрации и глав территорий из-за отсутствия качественного анализа трудовых ресурсов также нет и обоснованных представлений о степени актуальности привлечения мигрантов из Дальнего и Ближнего зарубежья для вовлечения в качестве трудовых ресурсов в те или иные инвестиционные проекты края и отрасли экономики. Именно здесь базируются и корни другой проблемы: в крае идет никем не координируемый спонтанный процесс подготовки специалистов различного профиля, порой далекий от запросов рынка труда. При этом происходит переπροизводство в подготовке одних профессий и острый недостаток в других, считающихся среди молодежи «не модными», «не престижными», но на самом деле объективно необходимыми в сфере материального производства. Последнее обстоятельство (непрестижность работы в сфере материального производства) связано, в свою очередь, с плохими условиями труда, низкой заработной платой, произволом работодателей, отсутствием должного внимания к этим проблемам органов государственного управления и органов местного самоуправления, депутатов всех уровней, редакций СМИ, широкой общественности.

Мы полагаем, что в сложившейся неблагоприятной ситуации по названным проблемам (достаточно типичной для России) не обойтись без системного подхода к выработке и реализации действенной кадровой политики на уровне России, а также каждого края, области, города, района. Политика в области кадрового обеспечения (эффективного использования трудового потенциала) на всех уровнях включает, по нашему мнению, следующие основные цели и задачи:

- обеспечение эффективной занятости трудоспособного населения на действующих, реконструируемых и новых рабочих местах при соблюдении основных конституционных гарантий, трудовых прав, достойного материального и морального вознаграждения;
- создание безопасных условий труда;
- обеспечение возможностей непрерывного профессионального образования и профессиональной самореализации работников предприятий всех форм собственности;
- ряд других задач.

Кадровая политика в целом реализуется системным управлением, регулированием трудовыми ресурсами и в том числе созданием необходимых правовых условий гарантий цивилизованных трудовых отношений на всех уровнях (край, город, район, организация). По нашему мнению, к целостной системе государственного и муниципального управления трудовыми ресурсами в нынешний кризисный период можно отнести семь таких управленческих блоков:

- создание (восстановление на современном уровне) постоянно действующей системы мониторинга формирования и использования трудовых ресурсов;
- создание системы содействия профессиональному развитию и координации подготовки всех уровней профессионального обучения кадров, с учетом потребностей экономики и социальной сферы края и его территорий, отраслей экономики, отдельных организаций;
- повышение уровня занятости населения, достижение большего соответствия предложения и спроса на рабочую силу;
- становление целостной системы управления трудовой миграцией – как внутренней, так и внешней;
- развитие воспроизводственной функции оплаты труда, в том числе достижение размеров минимальной заработной платы на уровне прожиточного минимума, а затем и его превышение;
- реализация комплекса мер по улучшению охраны труда работающего населения;
- развитие системы социального партнерства как идеологии и механизма цивилизованных социально-трудовых отношений и разрешения трудовых конфликтов и споров между наемными работниками и работодателями.

Каждый «блок» представляет собой отдельный комплекс (подсистему) специфических задач и мероприятий: аналитических, законодательских, нормативно-правовых и регламентирующих, информационно-методических и распорядительных, контролируемых и других. Выполнение каждого из них требует межведомственного сотрудничества множества органов государственной власти и местного самоуправления, а также заинтересованных организаций, общественности.

В рамках данной короткой статьи не представляется возможным более подробное изложение наработанных нами представлений о механизме реализации упомянутой выше системы. Тем не менее даже эти общие предложения очерчивают начальный этап осмысления проблемы и возможность практической реализации наших предложений. Но для этого необходимо, как минимум, переориентация взглядов высшей администрации края и его территорий, депутатского корпуса различного уровня, которые считают поднимаемые нами проблемы несущественными. Последнее обстоятельство выявилось в результате многих контактов и социологических наблюдений стиля управленческой работы представителей власти.

Таким образом, мы вновь возвращаемся к проблематике преодоления идеологии эконоцентризма и технологического детерминизма в мышлении и управленческом поведении нынешних представителей исполнительной и законодательной власти, временщичества и индивидуализма в подходах и методах государственного управления всеми видами ресурсов, в первую очередь трудовыми.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Модернизация: зарубежный опыт и Россия/ Российский независимый институт социальных и национальных проблем. – М.: Агентство Инфомарт, 1994. – 116 с.
2. Рой О.М. Система государственного и муниципального управления. – СПб.: Питер, 2003. - С.9.
3. Бобров М.Я. Законы социологии и истории в производстве жизни социосферы: Монография. – Барнаул: Изд.-во Алт. ун.-та, 2003. – С.136.
4. См. об этом, к примеру: Экономическая психология/ Под ред. И.В.Андреевой. – С.58 –125.
5. Ясперс К. Современная техника// Новая технократическая волна на Западе. – М.: Наука, 1986. – С.160.
6. Кравченко А.И., Тюрина И.О. Социология управления: фундаментальный курс: Учебное пособие. – М.: Академический проект, Трикта, 2004. – С.740.
7. Там же. - С. 740-741.
8. О влиянии низкого уровня жизни населения и его маргинализации на экономическую безопасность государства: анализ тенденций, путей преодоления кризиса/ Сост. и ред. А.М. Логвинов. – Красноярск: Принт, 2000. – С.8-25.
9. Немировский В.Г., Невирко Д.Д., Гришаев С.В. Социология. Классические и постнеклассические подходы к анализу социальной реальности: Учебное пособие. – М.: Рос. гуманитар. ун-т, 2003. – С.417.
10. Там же. - С.299.
11. Все о социальном партнерстве /Сост. и ред. А.М. Логвинов. – Красноярск, 2000. – 276 с.
12. Трудовые отношения и коллективные действия в современной России: политические, правовые и социальные аспекты/ Отв. ред. А.М.Кацва, П.М. Кудюкин, С.В. Патрушев. – М.: Эдиториал УРСС, 1999. - 448 с.
13. Утинова С.С. Изоморфный рынок труда в России/ Институт экономики. – М.: Наука, 2003. – 205 с.
14. Логвинов А.М. Эволюция производственной организации в последней трети XX века. – Красноярск: Поликом, 2004. – 416 с.
15. Актуальные проблемы формирования и использования трудовых ресурсов Красноярского края и возможные пути их решения. Вып. 1/Сост. и ред. А.М. Логвинов. – Красноярск: Поликом, 2002. – С.8-9.
16. Актуальные проблемы формирования и использования трудовых ресурсов Красноярского края и возможные пути их решения. Вып. 3/Сост. и ред. А.М. Логвинов. – Красноярск: Поликом, 2003. – 92 с.