Krivosheyeva Teona Davidovna, Candidate of Economic Sciences, senior teacher; South-Russian Institute of Management – branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (70/54, Pushkinskaya St., Rostov-on-Don, 344002, Russian Federation). E-mail: teona-tab@mail.ru

WAYS OF OPTIMIZATION OF INTERACTION OF THE STATE AND BUSINESS IN THE SYSTEM OF PUBLIC CONTRACTS

Abstract

The article defines the nature and content of the category "government contract". We have undertaken a critical analysis of the modern approach to the management of the implementation of government contracts. The ways to optimize public spending and the interaction between government and business, also through the using of project management, are offered.

Keywords: *project management, public contracts, optimization of public expenditures.*

УДК 378

ДИАГНОСТИКА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИЙ: КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД

Миляева Лариса Григорьевна доктор экономических наук, профессор, декан экономического факультета, заведующий кафедрой экономики предпринимательства, Бийский технологический институт (филиал) ФГБОУ ВО «Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова» (659305, Россия, Алтайский край, г. Бийск, ул. Трофимова, 27). E-mail: lgm17@mail.ru

Аннотация

В работе проведена систематизация признаков, формирующих концепции известных типов кадровой политики; предложено два способа выявления типа кадровой политики, адекватного реалиям экономического развития; представлен оригинальный методический инструментарий комплексной диагностики, нацеленный на выявление степени соответствия адекватной модели и идентификацию реализуемого типа кадровой политики; по результатам успешной практической апробации сделан вывод о правомерности его тиражирования в профильных изданиях.

Ключевые слова: *кадровая политика, систематизация признаков, адекватная модель кадровой политики, комплексная диагностика, методический инструментарий.*

В период обострения в экономике кризисных явлений актуализируется потребность в разработке адекватной кадровой политики (КП). Таковой, по мнению одних исследователей, выступает активная кадровая политика; с позиций других – реактивная, с точки зрения третьих – рациональная и т.д. Некоторые ученые [1, с. 53], акцентируя разнообразие моделей антикризисной кадровой политики, допускают возможность реализации следующих ее типов: пассивного, реактивного, превентивного, активного и авантюристического. Отмеченная несогласованность позиций исследователей обосновала правомерность проведения сравнительного критического анализа основных типов кадровой политики [1-6], результаты которого представлены в таблице 1.

Таблица 1

Систематизация признаков, формирующих концепции анализируемых типов кадровой политики предприятий (организаций)

Тип (вид) кадровой политики	Характерные признаки (индикаторы, критерии)
Пассивная	отсутствие четко разработанной программы действий в отношении персонала, в том числе предкризисной программы; экстренно-спонтанный режим реагирования на возникшие конфликтные ситуации без анализа их причин и возможных последствий; сведение кадровой работы к ликвидации негативных последствий внешних воздействий; отсутствие прогноза кадровых потребностей, средств деловой оценки работников, систем диагностики кадровой ситуации и мотивации персонала
Реактивная	наличие программы действий в отношении персонала на краткосрочный период; наличие средств диагностики параметров кадрового менеджмента (деловой активности, трудовой мотивации, кадровой ситуации и т.д.); систематический контроль симптомов негативного состояния в работе с персоналом, владение ситуацией развития кризиса; экстренно-адекватный режим реагирования на кадровые проблемы, сопряженный с анализом их причин и последствий
Превентивная (предупреждающая, профилактическая)	наличие обоснованных прогнозов возникновения кризисных ситуаций, отсутствие средств для влияния на негативную ситуацию; наличие краткосрочных и среднесрочных прогнозов (качественных и количественных) потребности в кадрах, программ развития персонала; наличие средств диагностики персонала, прогнозирования кадровой ситуации на среднесрочный период
Активная	наличие обоснованных прогнозов возникновения кризисных ситуаций и средств для воздействия на них; наличие антикризисных кадровых программ; наличие целевых программ развития персонала на краткосрочный, среднесрочный и долгосрочный периоды; комплексный детализированный анализ причин и возможных последствий возникающих проблемных ситуаций; наличие средств (ресурсов, инструментов) для диагностики и управления кадровой ситуацией; мониторинг параметров кадрового менеджмента и качества занятости персонала

Необходимо подчеркнуть, что в профильной литературе нередко кадровую политику разграничивают на *рациональную* (обоснованную), опирающуюся на качественные диагностику и прогнозирование кадровой ситуации, и *авантюристическую,* при которой руководство организации, не имея качественного диагноза и обоснованного прогноза развития ситуации, активно пытается влиять на нее. Между тем, встречаются мнения, например [1, с. 53], согласующиеся с авторской точкой зрения, позиционирующие авантюристическую кадровую политику как самостоятельный вид и, соответственно, отождествляющие активную кадровую политику только с рациональным типом.

По результатам проведенного анализа (таблица 1) правомерно заключить, что разногласия относительно кадровой политики, адекватной реалиям современного этапа экономического развития, во многом обусловлены многочисленностью критериев, большинство которых имеют «сквозной характер», затрудняющий идентификацию конкретного типа. Неслучайно, реактивная и превентивная кадровые политики одними исследователями [2] трактуются как промежуточные варианты между пассивной и активной кадровой политикой, другими [3] – как самостоятельные виды. Некоторые исследователи рассматривают особенности управления персоналом, занятого при реализации проектной деятельности в организации [6].

Представляется, что решение проблемы определения адекватного типа кадровой ситуации имеет два принципиально различающихся подхода (способа).

Реализация *первого способа*, сопряженного с деструктуризацией анализируемых критериев кадровой политики, предполагает последовательное выполнение трех этапов: 1) ревизию признаков кадровой политики; 2) разграничение имеющейся совокупности признаков на «сущностные», отражающие специфику того или иного вида кадровой политики, и «фоновые», представляющие неотъемлемые атрибуты рыночной модели кадровой политики; 3) жесткое закрепление сущностных признаков за конкретным типом кадровой политики. К «фоновым», то есть к представляющимся очевидными, следует отнести такие «сквозные» признаки (таблица 1), как «наличие средств диагностики персонала и прогнозирования кадровой ситуации». Сущностным признаком, например, превентивной кадровой политики может выступать «наличие обоснованных прогнозов возникновения кризисных ситуаций, отсутствие средств для влияния на негативную ситуацию».

Второй способ, напротив, базируется на объединении ключевых, наиболее значимых признаков кадровой политики в некий компиляционный тип – модель кадровой политики. Безусловно, данный подход более предпочтителен, поскольку: во-первых, позволяет примирить стороны, дискутирующие относительно адекватного типа кадровой политики; во-вторых, является достаточно гибким, легко трансформирующимся под насущные кадровые приоритеты; в-третьих, ориентирован на принципиально новый оценочный подход, сопряженный с диагностикой степени соответствия реализуемой кадровой политики оптимальным параметрам модели.

Алгоритм комплексной оценки кадровой политики предполагает последовательное выполнение следующих этапов:

1. Первый этап – формирование адекватной модели кадровой политики, аккумулирующей значимые на данном этапе экономического развития признаки (критерии, индикаторы). В частности, для формирования базовой модели может быть использован перечень [5, с.38], предложенный для диагностики типа кадровой политики. Безусловно, он является открытым, предусматривающим возможность корректировки под изменяющиеся цели и приоритеты.

2. Второй этап – обоснование двух крайних градаций критериев модели кадровой политики (табл. 2), обусловливающих дифференциацию уровней соответствия оптимальным параметрам.

3. Третий этап – разработка профильной анкеты (Анкеты КП), аккумулирующей вопросы, сопряженные с признаками и градациями модели кадровой политики (табл. 2).

Анкета КП (фрагмент)

Вопрос 1. Кадровая политика Вашей организации – это:

а) система обоснованных норм и правил, приводящих персонал в соответствие со стратегией организации;

б) набор конкретных правил, пожеланий и ограничений, определяющих взаимоотношения работников и организации;

в) затрудняюсь ответить.

Таблица 2

Параметры адекватной модели кадровой политики

Признаки модели	Характеристики признаков	
	оптимальные	предельно допустимые
Понимание руководством организации сущности и содержания кадровой политики	в широком смысле (как систему осознанных правил и норм, приводящих персонал в соответствие со стратегией организации [1, с. 160])	в узком смысле (как набор конкретных, зачастую неосознанных правил, пожеланий и ограничений во взаимоотношениях персонала)
Осознание, формулирование и документальное оформление кадровой политики	осознана, сформулирована и документально оформлена	осознана, сформулирована, но документально не оформлена
Наличие средств (ресурсов, инструментария) для диагностики и управления кадровой ситуацией	имеются в необходимом объеме и высокого качества	имеются в приемлемом объеме и приемлемого качества
Наличие обоснованных прогнозов развития кадровой ситуации	имеются на среднесрочный и долгосрочный периоды	имеются на краткосрочный период
Проведение диагностики персонала	проводится систематически, планово, в полном объеме	проводится бессистемно, по инициативе руководства организации, в полном объеме или выборочно
Проведение диагностики качества занятости персонала	проводится систематически, планово, в полном объеме	проводится бессистемно, по инициативе руководства организации, в полном объеме или выборочно
Доведение результатов диагностики кадровых параметров до руководства и персонала организации	регулярно доводятся до руководства и персонала организации	регулярно доводятся до руководства организации, периодически до персонала
Наличие антикризисных кадровых программ	имеются обоснованные, многовариантные, целевые программы	имеется обоснованная антикризисная кадровая программа
Наличие обоснованных программ развития персонала	имеются на среднесрочный и долгосрочный периоды	имеются на краткосрочный период
Режим реагирования на проблемные ситуации	планово-упреждающий	планово-нормализующий
Анализ причин и возможных последствий возникающих проблемных ситуаций	регулярно проводится детализированный комплексный анализ	регулярно проводится односторонний анализ

Вопрос 2. Кадровая политика Вашей организации:

а) полностью осознана руководством и персоналом организации, сформулирована и документально оформлена, то есть имеется утвержденный в установленном порядке документ «Кадровая политика организации»;

б) полностью осознана руководством и персоналом организации, сформулирована, но документально не оформлена, то есть в организации отсутствует утвержденный в установленном порядке документ «Кадровая политика организации»;

в) до конца не осознана руководством и персоналом организации, не сформулирована.

Вопрос 3. Наличие в организации средств (финансовых ресурсов, методического инструментария, профильных специалистов) для диагностики и управления кадровой ситуацией:

а) имеются в необходимом объеме и высокого качества;

б) имеются в приемлемом объеме и приемлемого качества;

в) отсутствуют, либо имеются в недостаточном объеме и невысокого качества;

Вопрос 4. Наличие в организации прогнозов развития кадровой ситуации:

а) имеются обоснованные прогнозы на среднесрочный периоды (от года до 5 лет) и/или долгосрочный (более 5 лет) периоды;

б) имеются обоснованные прогнозы на краткосрочный (до 1 года) период;

в) отсутствует.

Вопрос 5. Диагностика параметрических характеристик персонала организации, определяющих его конкурентоспособность:

а) проводится систематически, планово, в полном объеме;

б) проводится бессистемно, по инициативе руководства организации, в полном объеме или выборочно;

в) проводится вынужденно (по указанию сторонних лиц или инспектирующих инстанций), в полном объеме или выборочно.

Вопрос 6. Диагностика параметров качества занятости персонала организации (уровень трудовой мотивации; удовлетворенность работников содержанием и оплатой труда; социально-психологический климат в коллективе; соблюдение правовых норм и социальных гарантий и т.д.):

а) проводится систематически, планово, в полном объеме;

б) проводится бессистемно, по инициативе руководства организации, в полном объеме или выборочно;

в) проводится вынужденно (по указанию сторонних лиц или инспектирующих инстанций), в полном объеме или выборочно.

Вопрос 7. Результаты диагностики параметрических характеристик персонала и качества его занятости:

а) регулярно доводятся до руководства и персонала организации;

б) регулярно доводятся до руководства организации, периодически до персонала;

в) периодически доводятся только до руководства организации.

Вопрос 8. Наличие в организации антикризисных кадровых программ:

а) имеются обоснованные, многовариантные, целевые (по направлениям) антикризисные кадровые программы;

б) имеется обоснованная антикризисная кадровая программа;

в) антикризисная кадровая программа либо разработана формально, либо вовсе отсутствует.

Вопрос 9. Наличие в организации программ развития персонала:

а) имеются обоснованные программы на среднесрочный (от года до 5 лет) и/или долгосрочный (более 5 лет) периоды;

б) имеются обоснованные программы на краткосрочный (до 1 года) период;

в) отсутствуют вообще, либо имеют формальный характер.

Вопрос 10. Режим реагирования на возникающие проблемные кадровые ситуации:

а) планово-упреждающий;

б) планово-нормализующий;

в) экстренно-спонтанный.

Вопрос 11. Анализ причин и возможных последствий возникших проблемных кадровых ситуаций:

а) регулярно проводится детализованный SWOT-анализ, выявляющий действие внешних и внутренних факторов, результаты которого реально используются кадровой службой организации;

б) регулярно проводится односторонний анализ, ограничивающийся выявлением только внутренних (или внешних) факторов, результаты которого могут использоваться кадровой службой организации;

в) либо не проводится вообще, либо проводится периодически и формально, поскольку его результаты остаются без внимания, то есть не внедряются в практику управления персоналом организации.

4. Четвертый этап – обработка материалов опросной статистики (анкетирования), нацеленная на анализ степени соответствия реализуемой модели кадровой политики адекватной (табл. 3).

В данном контексте логично подчеркнуть, что варианты ответов «а» представленной Анкеты КП соответствуют оптимальной градации (таблица 2), варианты «б» - предельно допустимой, варианты «в» - недопустимой.

Таблица 3

Обоснование степени соответствия реализуемой модели кадровой политики адекватной модели

Уровень соответствия	Обоснование
идеальный	ответы на все вопросы Анкеты КП соответствуют градации «а»
высокий	ответы на большинство вопросов Анкеты КП (не менее 7 из 11) соответствуют градации «а»; отсутствуют варианты «в»
приемлемый (допустимый)	ответы на большинство вопросов Анкеты КП (не менее 7 из 11) соответствуют градации «б»; отсутствуют варианты «в»
недопустимый	если хотя бы на один вопрос Анкеты КП дан вариант «в»

5. Пятый этап – обработка материалов опросной статистики, нацеленная на выявление типа реализуемой кадровой политики.

Согласно авторской позиции [5, с. 31-32] правомерно выделить три вида кадровой политики (табл. 4):

1. Пассивную (П), оцениваемую от 0 до 2 баллов (включительно);

2. Активную (А), оцениваемую от 29 до 33 баллов (включительно)

3. Трансформационную (Т) или переходную кадровую политику, имеющую три разновидности:

- $Т_1$ (dП; А) – трансформационная кадровая политика, в описании которой все еще доминируют признаки пассивной политики, но уже присутствуют и признаки активной (от 3 до 10 баллов включительно);

- $Т_2$ (П,А или А,П) – трансформационная кадровая политика, в описании которой в равной степени присутствуют признаки и пассивной, и активной политики (от 11 до 18 баллов включительно);

- $Т_3$ (dА; П) – трансформационная кадровая политика, в описании которой доминируют признаки активной политики, но все еще присутствуют признаки пассивной (от 19 до 28 баллов включительно).

Для количественной идентификации ответов на вопросы Анкеты КП используется следующая шкала: варианту «а» присваивается 3 балла; варианту «б» - 1 балл; варианту «в» - 0 баллов.

Таблица 4

Карта диагностики типа кадровой политики

Номер вопроса Анкеты КП	Варианты ответа, соответствующие типу кадровой политики				
	пассивная	трансформационная (переходная)			активная
	(П)	$Т_1$ (dП; А)	$Т_2$ (П,А или А,П)	$Т_3$ (dА; П)	(А)
первый	б; в	б; в	б; а	а	а
второй	в	б; в	б; в	б	а
третий	в	б	б	а	а
четвертый	в	в	б	б	а
пятый	в	а; б	а; б	а; б	а
шестой	в	б; в	б	а; б	а
седьмой	б; в	б; в	а; б	а; б	а; б
восьмой	в	б; в	б	а	а
девятый	в	б	б	а; б	а
десятый	в	в	б	б	а; б
одиннадцатый	в	в	б	а	а
Сумма баллов	от 0 до 2	от 3 до 10	от 11 до 18	от 19 до 28	от 29 до 33

Представляется, что предложенный комплексный подход к диагностике кадровой политики, нацеленный на выявление степени соответствия адекватной модели и реализуемого типа, найдет применение в практике кадрового менеджмента современных предприятий (организаций), а посему достоин тиражирования в профильных изданиях. Основанием для подобного заключения выступают успешные результаты его практической апробации весной 2016 года на примере предприятий НП «Алтайский биофармацевтический кластер».

Литература

1. *Шацкая И.* Кадровая политика предприятия, переживающего кризис // Человек и труд. 2007. № 2. С. 53–56.
2. Экономика и социология труда: Учебное пособие. – Новосибирск: НГУЭУ, 2008. С.57-58.
3. *Кибанов А.Я.* Основы управления персоналом: Учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2007. С. 105-106.
4. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – 2-е изд., доп. и перер. – М.: ЮНИТИ, 2001. С.160.
5. *Миляева Л.Г., Федоркевич Д.Ю.* Теоретико-методические и прикладные аспекты кадрового менеджмента организаций: монография. – Новосибирск: «Сибирское университетское издательство», 2011. 180 с.
6. *Игнатова Т.В., Марадудина В.Ф.* Управление трудовым потенциалом проектов государственно-частного партнерства // Науковедение. 2015. Том 7. № 2 (март-апрель).

Milyaeva Larisa Grigoryevna, Doctor of Science, professor, the dean of economics department, the manager of business department; Altai State Technical University – Biysk Technology Institute (27, Biisk, Trofimov St., Altai territory, 659305). E-mail: lgm17@mail.ru

DIAGNOSTICS OF PERSONNEL POLICY OF ORGANIZATIONS: INTEGRATED APPROACH

Abstract

In work systematization of the signs creating concepts of the known types of personnel policy is carried out; two methods of identification like personnel policy, economic development adequate to realities are offered; the original methodical tools of complex diagnostics aimed at identification of degree of compliance of adequate model and identification of implementable type of personnel policy are provided; by results of successful practical approbation the conclusion is drawn on legitimacy of its replication in profile editions.

Keywords: *personnel policy, systematization of signs, adequate model of personnel policy, complex diagnostics, methodical tools.*

УДК 338.45

ИССЛЕДОВАНИЕ ГЕНЕЗИСА ТРАКТОВОК ДЕФИНИЦИИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ И ОЦЕНКА ИХ ФУНКЦИОНАЛЬНОСТИ ДЛЯ ТЕОРИИ УПРАВЛЕНИЯ

Андреева Ольга Владимировна кандидат экономических наук, доцент кафедры «Экономика и финансы», Ростовский государственный университет путей сообщения (344038, Россия, г. Ростов-на-Дону, пл. Ростовского Стрелкового Полка Народного Ополчения, д. 2). E-mail: a_o_v@mail.ru

Аннотация

В статье представлены результаты исследования генезиса трактовок дефиниции «устойчивое развитие» и оценка их функциональности для теории управления в условиях экономической турбулентности. Сделан вывод об объективной необходимости ревизии и актуализации теоретико-методологического базиса и инструментарно-технологического аппарата управления устойчивым развитием в современных условиях хозяйствования. Предложен термин «адаптивная устойчивость», рассматриваемый как эссенциальное и приоритетное свойство управляемого объекта для достижения устойчивого развития в условиях экономической турбулентности.

Ключевые слова: *управление, теория управления, методология управления, устойчивое развитие, турбулентность, адаптивная устойчивость.*

Введение. В современных условиях актуализируется проблематика обеспечения устойчивого развития не только промышленности как главного продуцента добавленной стоимости, но и целых регионов, национальных и транснациональных кластеров, мезорегиональных хозяйственных структур на глобальном уровне. Вместе с тем, в современной научной мысли идентифицируется дивергенция взглядов как на дефини-