Список литературы

Амелин, В.В. Вызовы мобилизованной этничности. Конфликты в истории советской и постсоветской государственности. – М., 1997.

Здравомыслов, А.Г. Осетино-ингушский конфликт: перспективы выхода из тупиковой ситуации. – М., 1998.

Каламанов, В.А. Осетино-ингушский конфликт: деятельность федеральных органов власти по его преодолению. – Владикавказ – Назрань, 1998.

Медведев, Н.П. Политический консенсус: теория и практика. М., 1999.

© Татиев Р.М., 2009

В.Г. Новиков

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ДИАГНОСТИКИ КАДРОВОЙ СИТУАЦИИ В АГРОСФЕРЕ РОССИИ

НОВИКОВ Владимир Геннадьевич – кандидат экономических наук, доцент, проректор по научной работе, общественным связям и международному сотрудничеству ФГОУ ВПО «Российский государственный аграрный заочный университет» (e-mail: novikov_rgazu@mail.ru)

Аннотация. *В статье рассматриваются методологические основы, сущность и содержание основных принципов системы кадрового обеспечения. Отдельное внимание автор уделяет теоретическим аспектам диагностики кадровой ситуации.*

Ключевые слова: *методология, системный подход, кадровое обеспечение, кадровый потенциал, кадровая ситуация, диагностика.*

В аграрной сфере экономики одной из насущных, требующих серьезного и глубокого изучения, стала проблема его кадрового обеспечения. Комплексный анализ деятельности АПК и социально-трудовой сферы сельских территорий показывает, что существенные резервы повышения эффективности сельскохозяйственного производства, обеспечения продовольственной безопасности России заключены в человеческом потенциале.

Развитие кадрового потенциала АПК, как составной части общесоциального потенциала, подчиняется трем общим законам: закону воспроизводства общественной жизни, закону неравномерного развития различных общественных свойств жизни и, как следствие, закону стадийности развития.

Методология изучения процесса кадрового обеспечения реализуется в соответствии с выработанными принципами: научность, системность, оптимальность, комплексность, эффективность, целенаправленность, открытость, согласованность, обновляемость, динамичность, непрерывность и диагностика[1].

Принцип научности предопределен необходимостью наиболее эффективного достижения целей организации в результате формирования и развития кадрового потенциала высочайшего качества. Соблюдение данного принципа возможно только при условии непрерывного сбора, обработки и анализа обновляющейся информации о кадровой ситуации, новых тенденциях, изменениях в области кадрового обеспечения и требованиях, предъявляемых современными условиями к качественным и количественным составляющим кадрового потенциала организации (отрасли).

Системный подход предполагает рассмотрение в единстве и развитии всех элементов управления применительно к кадровому обеспечению: принципы, цели, задачи, функции, информация, структура, процессы, методы, технология и технические средства. В этом случае кадровое обеспечение представляет конкретные для каждого предприятия, организации, учреждения, отрасли в целом совокупности указанных элементов, находящихся в качественных и количественных отношениях, взаимосвязях, образующих определенную целостность, единство. Они характеризуются наличием причинных связей между элементами, управляющей и управляемой подсистемами, динамическим характером системы.

Принцип оптимальности обусловлен необходимостью проработки множества вариантов системы управления кадрами, формированием и развитием кадрового потенциала и выбором наиболее рационального варианта для конкретных организационных условий.

Принцип комплексности раскрывается во взаимном согласовании использования всего разнообразия методов формирования и развития кадрового потенциала, применении их в сбалансированном сочетании, в их взаимодействии и связи с учетом всех факторов, влияющих на кадровую ситуацию и кадровый потенциал.

Принцип эффективности обусловлен необходимостью нахождения оптимальных путей кадрового обеспечения, которые характеризуются максимизацией (приемлемым уровнем) отдачи от реализации кадрового потенциала при минимизации затрат и рисков (находится в поиске решений задачи окупаемости затрат, связанных с процессами формирования и развития человеческого потенциала).

Принцип целенаправленности предопределяется направленным характером любого управления и возможностями работника способствовать

[1] См.: *Копылова, М.А., Новиков, В.Г.* Методологические принципы кадрового управления // Вестник РГАЗУ. – 2008. – № 2. – С. 138.

достижению организационных целей при возможно наиболее благоприятных организационно-технических и социально-экономических условиях.

Принцип открытости предопределен потребностью организации во взаимодействии с внешней средой в формировании и развитии кадрового обеспечения. Обусловленность данного принципа проявляется в необходимости привлечения высококвалифицированных работников, что может быть реализовано лишь при тесном сотрудничестве с организациями, которые обладают достоверной информацией о современном положении на рынке труда и прекрасно в ней ориентируются.

Принцип согласованности целей организации и интересов ее работников исходит из необходимости сочетания потребностей организации, достижения ее целей на этапах формирования и развития человеческого потенциала управления с одновременным удовлетворением интересов работника и его ожиданий. Необходимо проведение предварительного анализа потребностей и интересов руководителей в обучении, исходя из которых, будет определен набор дисциплин, включеных в программу развития.

Принцип обновляемости предполагает сохранение преемственности в передаче опыта и профессионализма от старшего поколения к молодому. Этот принцип призван решить проблему старения состава работников в организации и открыть дорогу современным, активным и перспективным молодым кадрам. Отсутствие опыта они компенсируют энергичностью и способностью быстро осваивать все новое. Однако смена всего руководства на молодые кадры не приведет к желаемым результатам из-за неполного соответствия их потенциала требованиям организации для ее экономического роста и совершенствования работы в целом. Только сбалансированный состав управленческих работников во взаимодействии опытных работников и энергичной молодежи приведет к повышению эффективности деятельности организации.

Принцип динамичности обусловлен быстро и подчас хаотично изменяющимися условиями внешней среды и, как следствие, необходимостью систематически обновлять и совершенствовать методы кадрового обеспечения и оценки кадровой ситуации с учетом перспектив развития организации, используя при этом имеющиеся ресурсы и обеспечивая стабильность позиций организации в рыночных условиях.

Принцип непрерывности. Управляя кадровым обеспечением, необходимо исходить из того, что научно-технический прогресс ведет к цикличному обновлению всех факторов организации, а следовательно, все процессы формирования и развития кадрового потенциала подвержены такому влиянию.

Принцип диагностики в рамках нашего исследования приобретает значение «сквозного», «пронизывающего» все виды деятельности и процессы формирования и развития кадрового обеспечения.

Распознавание, определение характера, признаков, выявление причин отклонений в состоянии конкурентной среды осуществляется с помощью диагностики, которая является средством, методом и инструментарием всестороннего исследования кадрового потенциала агросферы.

Как отрасль знаний диагностика включает в себя теорию и методы организации процессов диагноза, а также принципы построения средств диагноза, классификацию возможных отклонений характеристик конкурентной среды. Можно выделить три формы организации процесса диагностики: аналитическую, экспертную и диагностику на модели, т. е. имитационную[1].

Результатом диагностики должен быть диагноз, т. е. определение и описание текущего и перспективного состояния объекта (кадрового потенциала). На основе установленного диагноза разрабатываются мероприятия для усиления и развития как потенциала конкретного работника, так и системы кадрового обеспечения в целом. Результаты диагностики необходимы для сбора кадровой информации и разработки кадровой политики организации.

Диагностика как процесс выявления сильных и слабых сторон в кадровом обеспечении дает возможность избежать крупных конфликтов в процессе формирования и развития кадрового потенциала и более эффективно планировать и использовать свои силы и ресурсы.

Диагностический принцип кадрового управления непосредственно связан с категорией «кадровая ситуация». Проблемы кадрового обеспечения изучаются специалистами различных направлений и школ: социологами, экономистами, управленцами, психологами и т. д. Множественность подходов предопределяет невозможность однозначной трактовки терминологии[2].

Под термином *«кадровая ситуация»* мы будем понимать уровень соответствия между потребностью конкретного предприятия, организации, учреждения, отрасли в целом (т. е. агросферы) в количественно и качественно определенном кадровом потенциале и его фактическим наличием.

Кадровая ситуация рассматривается нами одновременно и как форма проявления и развития конкурентоспособности работников и характеристика эффективности кадрового обеспечения, кадровой политики предприятия, организации, отрасли в целом.

Многофакторный характер кадровой ситуации находит выражение в социально-экономических, социально-психологических, социально-правовых и других видах отношений по поводу развития и использования ка-

---

[1] См.: *Стрельцов, В.Я.* Конкурентоспособность аграрных кадров на рынке труда (теория и практика). – М., 2007. – С. 63–66.

[2] См.: *Новиков, В.Г., Стрельцов, В.Я.* Исследование системы кадрового обеспечения АПК // Аграрная наука. – 2004. – № 10. – С. 9.

дрового потенциала. Эти отношения объективно обусловлены и субъективно наполнены и имеют общесоциальный и специфический для каждого предприятия (организации, отрасли) характер, в силу которого кадровая ситуация проявляется в конкретной форме.

Диагностика кадровой ситуации в целом осуществляется на основе системы показателей, которые дифференцируются по компонентам (табл. 1). Расчет показателей каждой группы и их анализ позволяет более детально исследовать отдельные аспекты кадровой ситуации и на этой основе разработать эффективную стратегию управления кадровым обеспечением.

Таблица 1

Классификация показателей кадровой ситуации

Группы	Содержание показателей
ЭКОНОМИЧЕСКАЯ	Среднесписочная численность*.
Организационно-экономические показатели	Соответствие количественных и качественных показателей кадрового потенциала потребности*.
	Структура по приему и высвобождению работников*.
Показатели мобильности	Численность принятых и уволенных работников*.
	Коэффициент необходимого оборота.
	Коэффициент оборота по приему.
	Коэффициент оборота по выбытию.
	Коэффициент реальной текучести.
	Качественный коэффициент реальной текучести.
	Коэффициент потенциальной текучести**.
	Уровень мобильности работников
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ	Уровень конкурентоспособности работников*.
	Коэффициент трудовой дисциплины.
ДЕМОГРАФИЧЕСКАЯ	Структура работников по полу*.
	Структура работников по возрасту*.

* – показатели, анализ которых необходим для оперативного управления кадровой ситуацией;

** – показатели рассчитываются по данным единовременных обследований.

Информационной базой для расчета указанных показателей являются данные статистики и оперативного учета, формы государственной статистической отчетности, а также материалы периодически проводимых полевых выборочных исследований. Информации, полученной из материалов маркетинговой статистики и учета, достаточно для решения оперативных задач. Углубленный анализ кадровой ситуации потребует более полной информации, когда дополнительно привлекаются материалы спе-

циальных социологических обследований. Таким образом, становится реальной возможность использования ряда показателей, предлагаемых в научной литературе, но не используемых на практике (например, показателя потенциальной текучести).

Кадровая ситуация проявляется в различных видах и формах. Разнообразие видов и форм кадровой ситуации связано с воздействием тех или иных факторов, определяющих кадровую ситуацию, на структуру занятости внутри предприятия. Так, старение коллектива есть воздействие на структуру занятости предприятия демографического фактора возраста. Или другой пример: перераспределение работников внутри предприятия может быть связано с воздействием социально-экономического фактора конверсии производства. Выделение разновидностей кадровой ситуации позволяет выявить типы организаций разной кадровой ситуации, определить средние значения показателей, характеризующих каждый тип предприятий, исследовать влияние факторов, воздействующих на кадровую ситуацию того или иного типа и на этой основе разработать пространственно-отраслевую информационную систему для обеспечения маркетинга рабочей силы[1].

Все виды проявления кадровой ситуации тесно взаимосвязаны. Поэтому для выделения отдельных ее разновидностей, как нам кажется, необходимо применение не одного, а нескольких критериев.

Наиболее общим критерием классификации выступает характер проявления кадровой ситуации. Основным признаком разграничения ее составляющих служит мера стабильности кадровой ситуации. Кадровая ситуация в организации (отрасли) обеспечивает ее эффективное функционирование при наличии стабильности кадров. Стабильность кадров обеспечивается кадровой политикой, в основе которой динамическое обновление структуры кадров в соответствии с потребностями. В любом обществе процессу взаимодействия социально-экономических условий производства и потребностей работников свойственны противоречия, когда интересы производства приходят в столкновение с интересами личности. Эти противоречия проявляются в различных формах обострения кадровой ситуации: активных (забастовки), пассивных (рост текучести работников, падение дисциплины труда и др.).

Специфический для организации характер проявления кадровой ситуации позволил нам выделить два ее вида: стабильная кадровая ситуация и дестабилизированная. Оба вида кадровой ситуации могут быть охарактеризованы посредством показателей текучести рабочей силы и потерь рабочего времени (по причинам забастовок, прогулов и других нарушений трудовой дисциплины).

---

[1] См.: *Долгушкин, Н.К.* Трудовой потенциал российского села: состояние и перспективы. – М., 2004. – С. 44–48.

Другим важным критерием классификации кадровой ситуации является потребностная ситуация (механизм возникновения, функционирования, развития и удовлетворения потребностей работников в данных условиях организации производства и труда), сложившаяся на предприятии.

Исследование кадровой ситуации с точки зрения потребностной ситуации обусловлено тем, что кадровая ситуация является отражением процесса взаимодействия социально-экономических условий производства с материальными и духовными потребностями работников. Потребностная ситуация определяет кадровую как благоприятную при совпадении интересов работника и предприятия в условиях труда и его организации.

Для работника благоприятной можно считать потребностную ситуацию, в которой условия найма соответствуют результатам и условиям его труда, а переход от потенциальных возможностей работника к непосредственно живому труду происходит без квалификационных деформаций. Для работодателя или администрации организации благоприятной является потребностная ситуация, при которой рабочие места предприятия (фирмы) укомплектованы работниками, соответствующими по своим профессионально-квалификационным, деловым и личностным качествам нужным требованиям. Оценить потребностную ситуацию, сложившуюся на предприятии, можно на основании материалов выборочных обследований.

Для разработки эффективной системы кадрового обеспечения необходимо продиагностировать кадровую ситуацию по тому или иному критерию. Мы предлагаем следующие варианты классификаций кадровой ситуации:

А. По характеру проявления:

– стабильная

– дестабилизированная.

Б. По потребностной ситуации:

– благоприятная (совпадение интересов работника и предприятия в условиях труда и его организации),

– неблагоприятная:

благоприятные для работника условия труда и его организации;
неблагоприятные для работника условия труда и его организации;
благоприятные для предприятия условия труда и его организации;
неблагоприятные для предприятия условия труда и его организации.

Будучи общим критерием классификации кадровой ситуации, характер ее проявления зависит от формы и направленности движения кадров в организации. Посредством движения работников обеспечивается стабильность кадровой ситуации. Поэтому организация движения работников является основой кадровой политики на предприятии, а информационное обеспечение процессов перемещения – важным элементом информационного обеспечения маркетинга рабочей силы.

Следует различать стихийное и регулируемое администрацией организации движение работников. Нерегулируемое (стихийное) движение

работников может привести к дестабилизации кадровой ситуации и неэффективности социально-экономических мер управляющего воздействия на нее. С ростом прогрессивных изменений в обществе и на рынке рабочей силы возрастает и значимость информационного обеспечения оценки движения работников на предприятии.

Сегодня в работах по рассматриваемой проблеме большинство ученых исследуют процесс, призванный обеспечивать количественное и качественное соответствие в развитии двух элементов производительных сил: вещественного и личного. Так, характеризуя движение рабочей силы, И. Заславский определяет его как социально-экономический процесс, проявляющийся в перемещениях работников между местами общественного производства и обеспечивающий, с одной стороны, удовлетворение спроса отдельных звеньев народного хозяйства на рабочую силу определенного профиля и квалификации, а с другой стороны – удовлетворение индивидуальных потребностей работников, прямо или косвенно связанных с занимаемыми рабочими местами[1].

Опираясь на это положение, движение работников на предприятии можно определить как двусторонний процесс, характеризующий тенденции изменения кадровой ситуации на предприятии и выступающий фактором ее стабильности или дестабилизации.

Движение работников как индикатор стабильности кадровой ситуации проявляется в уровне текучести работников за пределы предприятия. Чем выше уровень текучести, тем менее стабильной является кадровая ситуация на предприятии. Профессиональная и социальная мобильность выступают ее регулятором. Посредством этих форм движения работники реализуют часть своих социально-экономических потребностей (например, повышают уровень общеобразовательных знаний, профессионально-технической подготовки), неудовлетворенность которых может быть причиной увольнения.

Кадровая ситуация характеризует степень соответствия структуры кадрового потенциала требованиям, предъявляемым характером деятельности организации, а также меру возможности работников реализовать свои материальные, социальные и психологические потребности в рамках данной организации.

Кадровая ситуация, определенная нами как совокупность экономических, социальных и социально-психологических характеристик кадрового потенциала агросферы, может быть определена и как форма проявления конкурентоспособности ее работников. Однако необходимо подчеркнуть, что существуют видимые различия в подходах и методах оценки конкурентоспособности рабочих и управленческих кадров.

---

[1] См.: *Заславский, И.* К новой парадигме рынка труда // Вопросы экономики. – 1998. – № 2. – С. 12.

Список литературы

Долгушкин, Н.К. Трудовой потенциал российского села: состояние и перспективы. – М., 2004.

Заславский, И. К новой парадигме рынка труда // Вопросы экономики. – 1998. – № 2.

Новиков, В.Г. Образовательные аспекты формирования кадрового потенциала агропромышленного комплекса России. – М., 2001.

Стрельцов, В.Я. Конкурентоспособность аграрных кадров на рынке труда (теория и практика). – М., 2007.

© Новиков В.Г., 2009

ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ

Р.Р. Исмаилов

ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПОЛИТИЧЕСКИХ ПАРТИЙ, ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ И ОБЩЕСТВА

ИСМАИЛОВ Руслан Рауфович – аспирант кафедры государственного строительства и права РАГС (e-mail: ismailov@ur.rags.ru)

Аннотация. *Статья посвящена анализу правового положения политических партий как одного из факторов взаимодействия общества и государственной власти. Являясь важным элементом демократии, политические партии пронизывают все звенья структуры власти современного государства, оказывая воздействие как на их формирование, так и на их функционирование.*

Ключевые слова: *политические партии, роль партий в жизни общества, правовое регулирование деятельности политических партий.*

Одной из основ конституционного строя современного демократического государства является признание народа в качестве источника публичной политической власти. Различные формы участия граждан в управлении делами общества и государства конституционно закреплены. Представительная демократия выступает ведущей формой осуществления народовластия в демократических государствах. Сущность представи-