

С

На правах рукописи

**Русаков Владимир Владимирович**

**Изменения в кадровой политике  
в контексте трансформации системы  
управления в России.**

Специальность: 22.00.08 - социология управления

**АВТОРЕФЕРАТ**

на соискание учёной степени  
кандидата социологических наук

Москва 2005

Работа выполнена в Институте социально-политических исследований РАН.

Научный руководитель — кандидат социологических наук,  
доцент Российской Академии предпринимательства (РАП)

**Кувакова Ирина Михайловна.**

Официальные оппоненты: доктор социологических наук

Ковалёв Валерий Иванович,

кандидат философских наук, доцент

Комлева Валентина Вячеславовна

Ведущая организация: Московский государственный университет  
имени М.В.Ломоносова.

Защита состоится 06 апреля 2005 г. в 15.00 на заседании Диссертационного Совета Д 002.008.01 при Институте социально-политических исследований РАН по адресу: 119991, Москва, Ленинский проспект, д.32 А, 12 этаж, зал заседаний 1227.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ИСПИ РАН

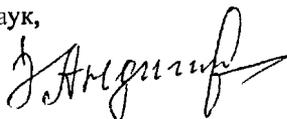
Автореферат разослан « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2005 г.

Учёный секретарь

Диссертационного Совета,

доктор философских наук,

профессор



Андреев Э.М.

## I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Российское общество вновь оказалось ныне на перепутье, а федеральный центр пока не обсудил со специалистами разных отраслей и гражданами страны путь государственного развития, который смог бы соединить различные групповые интересы и позиции населения. Однако для проведения социальной политики недостаточно только согласования интересов, необходимо разработать идеи и научные концепции реформ, объединяющие власть и население.

На основании проведенных исследований специалисты делают вывод о том, что наблюдаемые изменения качества жизни и управления зависят от уровня культуры, образования и квалификации работников, связаны с профессионализмом и компетентностью кадров, с относительно самостоятельным выбором форм общественной самоорганизации и интересами человека и социума. Особенностью исследования является то, что в центре его внимания «основное звено» управления - кадры, которые отвечают за перемещение ресурсов и людей, создающих новые условия для производства различных видов продукции, товаров и услуг. Они производятся, реализуются и потребляются обществом, формируя социальную организацию и самоорганизацию кадровых процессов.

*Актуальность темы исследования.*

Специфика подходов и оценка этапов самоорганизации связаны с анализом разнообразия условий и обстановки в России, с обоснованием уровня (качества) человеческого потенциала, с практическим опытом власти, органов управления и актуальностью **изменений кадровой поли-**

тики<sup>1</sup>.

Это соответствует мировой тенденции интеграции - объединения, взаимодействия и сотрудничества как форм самоорганизации обществ, что отвечает необходимости сочетания уровня культурного и профессионального потенциала управленческих кадров и развития способностей населения

Можно использовать разные концепции оптимального принятия решений, но, сделав акцент на «низовом» - местном уровне, общество получит результат с более высокой эффективностью, если органы муниципального управления (самоуправления) помогают реформам, ибо именно «на местах» реализуются программы<sup>2</sup> социального развития.

Наблюдаемая сегодня «эволюция ценностно-нормативных императивов ...деятельности, поворот к новой человекоориентированной модели актуализируют концептуализацию становления, функционирования и

<sup>1</sup> У истоков НОТ Забытые дискуссии и нереализованные идеи Л, 1990, Зайцев В И Логинов С А Социальная политика государства – важнейший инструмент регулирования социальных процессов в рыночном хозяйстве // Стратегическое планирование – М, 1998, Турчинов А И Профессионализация и кадровая политика проблемы развития теории и практики М, 1998, Слатинов В Б Кадровая политика в условиях социальных трансформаций Орел, 1999, Человеческий потенциал опыт комплексного подхода / Под ред И Т Фролова М, 1999, Изменяющаяся Россия вызовы и возможности Социальная и социально-политическая ситуация в России в 2002 году / Под ред Г В Осипова (рук), В К Левашова, В В Локосова, В В Суходеева Т 1-2 М 2003, Добренков В И, Кравченко А И Фундаментальная социология в 15 т, т 3, Методика и техника исследования М 2004 и др

<sup>2</sup> Управление персоналом в системе государственной службы Учеб Пос / Е А Аксенова Т Ю Базаров, Х А Беков М, 1997, Программа социальной и экономической поддержки интересов населения (программа «СЭПИН») в вопросах и ответах М, 1997, Учебная программа «Государственное и муниципальное управление» / Под общ ред А И Горбачева, А И Турчинова - М, 1999, Местное самоуправление в современном российском обществе изменение принципов социального строительства - Ростов на-Дону 2000, Хренков В П Профессионализм и управленческая культура муниципальных служащих социологический анализ Дисс на соис уч ст канд соц наук, Тамбов, 2003, Ученые записки Роль и место цивилизованного предпринимательства в экономике России, Вып V / Под Ред Балабанова В С - М РАП, 2004, Курушин В И Высокий профессионализм – это и шит, и меч / Милиция 2004, № 9 и др

развития институтов подготовки профессионалов...»<sup>3</sup>, способствует разрешению кризисных явлений. Преодоление последствий кризиса и исследование проблем и перспектив российского общества требует поиска новых закономерностей, моделей управления и механизмов взаимодействия органов государственных, региональных и отраслевых систем, зависящих от социальной и кадровой политики в обществе. Подлинное значение преодоления последствий кризиса для судеб российского общества уже рассматривается и как процесс, и как явление, влияющее на изменение отношений в мире, поэтому значимость содержания исследования проблем кадровой политики<sup>4</sup> заключается в том, что она влияет и на общественную жизнь, и на ситуацию в мире.

Исследование процессов самоорганизации и концептуальных подходов в контексте реформирования систем кадрового управления подтверждает своевременность поставленной научной проблемы и актуализируют тот факт, что механизмы совершенствования профессионализма и управленческой культуры персонала повышают управляемость социальных систем и общества в целом.

<sup>3</sup> Курушин В.И. Модернизация управления профессиональной подготовкой кадров в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации. / Автор. на соиск. учен. степ. доктора социологических наук. Саратов, 2005, с.4.

<sup>4</sup> Управление — это наука и искусство. М., 1992; Барзилов С.И. Политическое структурирование Российских регионов и его отражение в провинциальной ментальности. //Сб. Проблемы повышения эффективности государственной власти и управления в современной России, Вып. 2 / Под ред. Игнатова В.Г. – Ростов н/Д.; 1998; Мельников С.Б., Николаев В.А., Николаевский О.В. Муниципальный менеджмент: Участие населения в собственности муниципальных образований. – М.: ЗелО, 1998; Шарков Ф.И. Социальная политика в субъектах Российской Федерации. – Чебоксары, 1998; Социальная политика в России (региональный аспект). Учебное пособие. – М.: Асададь, 1999; А.Г. Чернышов Регион как субъект политики. / Под ред. С.И. Барзилова. – Саратов: Изд-во Саратов. Ун-та, 1999; Основы современного социального управления: теория и методология. М. 2000; Менеджмент социальной работы. / Под ред. Комарова Е.И. и Войтенко А.И. М., 2001; Полднев К.Ю. Социальная сущность государственной кадровой политики в органах власти и управления. Автор. дисс. на соискание учен. степ.

### *Концептуальный контекст.*

Ситуация в России характеризуется процессами, свидетельствующими о разрозненности объединяющих концепций социальных изменений. Рассмотрение концептуальных подходов в контексте трансформации систем управления подтверждает, что это связано с недостатком профессионализма и управленческой культуры специалистов органов власти и управления, а изменение ситуации создаст условия для повышения управляемости и устойчивости общества. Россия ослабила свое положение и «столкнулась с угрозой оказаться на периферии формирующегося нового мира... Не менее 200 млрд. долларов... вывезены.... Согласно данным ООН, 100 млн. граждан России находятся в зоне бедности, имея доход не более 2 долларов в день. Поляризация доходов наиболее и наименее обеспеченных социальных групп достигает 16-18 крат. Число умирающих в трудоспособном возрасте возросло в 1,5 раза; материнская смертность стала в 5-10 раз, а младенческая в 2-4 раза выше, чем в развитых странах»<sup>5</sup>.

Данная постановка вопроса ставит задачу социологического изучения методов государственного, регионального и отраслевого развития, механизмов проявления инициативы и опыта **самоорганизации**.

### *Постановка проблемы*

Состояние кризиса общества превращает вопросы обеспечения трудовыми ресурсами, уровня профессионализма и управленческой культуры кадров в регионах и отраслях в острейшие государственные пробле-

канд.соц. наук. ИСПИ РАН. М, 2004 и др.

<sup>5</sup> См. Андреев Э.М., Гапоненко Н.В. Современная Россия: проблемы трансформации системы управления. Красноярск: 2003, с. 4.

мы, решение которых связано с процессами повышения управляемости, безопасности, экономико-политической конкурентоспособности России. В результате кризисных явлений возникает так называемое бимодальное распределение рабочей силы по заработной плате; происходит разделение между теми, кто выполняет обслуживающую работу за зарплату, близкую к минимальной, и теми, кто выполняет высококвалифицированную работу, открывающую дорогу для нового социального статуса. В поисках ответа и при выборе модели кадровой политики общество встает перед необходимостью решения проблем: как и какие знания, исторический опыт и инновации использовать, чтобы успешнее управлять. Например, использование инноваций (прогнозирование, планирование и проектирование нововведений управленческих, технологических и т.д.) во всех системах кадровой политики зачастую сводится к решению не главных, а частных проблем. При этом недостаточно уделяется внимание соизмерению показателей темпов роста производительности, конкурентоспособности и результатов труда; качеству долгосрочных связей и взаимовыгодных отношений; созданию преимуществ для привлечения инвестиций и иных источников финансово-экономического роста.

#### *Гипотеза исследования*

Полагая, что опыт реформирования может быть применен в ходе социальной практики, проведено исследование социологических проблем кадровой политики в контексте изменений российской системы управления.

Трансформация системы и органов управления требует модернизации основных теоретико-методологических принципов, методик социологического анализа, определения социологической перспективы и ее научной интерпретации. Инновационное определение качественных и количественных методов исследования в условиях

реформирования предполагает использование не только современных эмпирических данных, но и наличие авторского подхода.

Изучение специфики муниципального управления, то есть, того уровня, где служащие выходят непосредственно на различные социальные слои населения, показывает, что специалисты имеют возможность использовать опыт самоорганизации, что связями систем государственного, регионального и отраслевого управления задается уровень и масштаб кадровой политики общества.

На каждом уровне существуют межсубъектные взаимодействия; новые компьютерные технологии и возможности интернета предлагают инновации для развития структур. Особая роль в выборе долгосрочных новаций принадлежит самому сообществу; она проявляется в активности людей, вызванных условиями самоорганизации деятельности внутри кадровых систем.

В условиях трансформации общественных отношений органы власти и управления, институты государства и гражданского общества участвуют в реализации социального управления, которое предполагает использование определенных принципов кадровой политики; а с другой стороны, объективным следствием реформ в управлении являются результаты общественного развития, то есть прослеживается интегративная связь кадровой политики разных сфер с содержанием (качеством) системы управления в России в целом.

#### *Теоретическо-методологическое обоснование.*

Необходимость использования процессов самоорганизации как перспективных моделей развития находит инновационную замену «постройкам» дореформенной России. Трансформируя действующие институты общества для комплексного решения кадровых вопросов и повышения уровня культуры и профессионализма общей

государственно-регионально-отраслевой системы, необходимо создавать благоприятные условия для единства взаимодействий.

Современное понимание качества построения систем кадровой политики исходит из того, что, с одной стороны, они отражают специфику социальной структуры населения и связаны с уровнем его трудоспособности, а с другой, - обусловлены особенностями межсубъектных и мотивационных отношений. Данные социологических опросов и исследований, связанных с проблемами кадровой политики в органах разных уровней и сфер деятельности, решающие сходные вопросы статуса и организационной деятельности, позволили выявить меры, которые необходимо принять, наладив служебный и общественный контроль за деятельностью аппарата управления<sup>6</sup>.

Для понимания исходного посыла необходимо введение понятия «трудоспособности»<sup>7</sup>, а кадровые процессы и их совершенствование требуют специальной подготовки профессионалов, которые характеризуются особыми способностями и потенциальными возможностями, дают «хороший социально-экономический эффект»<sup>8</sup>. Недооценка процессов самоорганиза-

<sup>6</sup> См. Поднев К.Ю. Социальная сущность государственной кадровой политики в органах власти и управления. Автор дисс. на соискание учен. степ. канд соц. наук. ИСПИ РАН: М., 2004; Курушин В.И. Модернизация управления профессиональной подготовкой кадров в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации./ Автор. на соиск. учен. степ. доктора социологических наук. - Саратов, 2005.

<sup>7</sup> Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. М., 1997. С. 30.

<sup>8</sup> Управление персоналом в условиях рыночной экономики (опыт ФРГ). М., 1992; Государственная служба и государственные служащие во Франции. М., 1994; Пылки А.В. Профессиональный выбор и отбор персонала управления. М., 1996; Государственная служба: социально-психологические аспекты // Зарубежный опыт. М., 1997. №2(19); Новиков С.В. Профессиональная социализация как основа карьерного продвижения госслужащих. М., 1999; Комлева В.В. Престиж госслужбы: проблемы социологического исследования. Тамбов, 2000; Управление персоналом. (Под общ. ред. А.И. Турчинова). М.: РАГС, 2003 и др.

ции привели к дезорганизации работы органов различных уровней (ветвей) власти и управления (самоуправления), к снижению контроля и ответственности.

Современные подходы к становлению структуры государственно-регионально-отраслевой системы, специфика ее общей кадровой политики и подходы к управлению персоналом, которые во многом обусловлены социальной ориентацией государственной политики, зависят от степени поляризации и уровня жизни населения, ожиданий и мотиваций специалистов, от неудовлетворения существующими нормативными правилами, в том числе, недоступностью многих социально-значимых возможностей (образование, медицина), низкой эффективностью и непод-

<sup>9</sup> Зайончковский П А *Правительственный аппарат самодержавной России в XIX веке* М, 1978, Афанасьев В Г *Общество системность, познание и управление* М, 1981, Демидова Н Ф *Служилая бюрократия в России и ее роль в формировании абсолютизма* М, 1987, Дикарева А А, Мирская М И *Социология труда* М, 1989, Баранников А В, Королев М Ф, Науменко Б Н *Концепция управления качеством образования* // *Вестник образования* 1992 № 6-7, Барышников Ю Н *Модели управления персоналом зарубежный опыт и возможность его использования в России* М, 1998, Зайцев И Г *Управление персоналом Учебное пособие* СПб, 1998, *Зарубежный опыт управления подготовка кадров государственной службы Проблемы России* / Под ред Н В Загладина М, 1998, Богданов А А *Вопросы социализма Работы разных лет* М, 1990, Вебер М *Политика как призвание и профессия Избранные произведения* М, 1990, Витте С Ю *Избранные воспоминания* М, 1991, Котчин А Б, Путилов В А *Проблемы развития информационной инфраструктуры региональных социально-экономических систем севера России* Апатиты, 1994, Генисаретский О И, Носов Н А, Юдин Б Г *Концепция человеческого потенциала* // *Человек* 1996 № 4, *Государственная кадровая политика и механизм ее реализации Кадроведение Курс лекций* / Под общ ред Е В Охотского М, 1998, Завьялов Б С, Петров А В, Тихомиров М М *Системы информационно аналитической поддержки кадровых решений* М, 1999, Лукьяненко А Е и др *Управление персоналом государственных органов система организации и функционирования* М, 1999, Круден Г Дж, Шерман А У *Зарубежный опыт управления персоналом* / Пер с англ Ч 1 *Организация и управление персоналом* М, 2000, *Основы эффективного управления Кадры и делопроизводство* М, 2000, *Современное социальное управление теория, технологии, подготовка кадров* М Руза, 2003, «Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации за 2002-2003 годы» // *Безопасность Евразии*, 2003 № 2, *Доклад о развитии человека за 2003 год Резюме* // *Безопасность Евразии*, 2003 № 4, *Ученые записки Роль и место цивилизованного предпринимательства в экономике России Вып V* / Под Ред Балабанова В С, М РАП, 2004, Axtmann R *Globalization, Europe and the State introductory reflections* // Axtmann R (Ed) *Globalization and Europe Theoretical and empirical investigations* L – Wash, 1998, *The European Convention The Secretariat Draft Treaty establishing a Constitution for Europe* CONY 850/03 Brussels, 18 July 2003 и др

контрольностью органов власти.

Данная проблема может по праву рассматриваться как первоочередная среди вопросов социальной и кадровой политики государства.

*Состояние научной разработанности проблемы.*

По проблемам функционирования и развития социальных систем, связанных с ними моделей развития регионов и городов, отраслей и предприятий, в том числе, по вопросам кадровой политики и ее совершенствования, концепциям и моделям, механизмам и программам повышения профессионализма и управленческой культуры персонала (кадров) опубликовано значительное количество книг, монографий, статей, аналитических материалов и диссертационных исследований, а также результатов социологических анализов трансформации профессиональной подготовки кадров.

Среди рассмотренных теоретико-методологических проблем управления выделены исследования, дающие общее понимание вопросов управления вообще и, конкретно, социального. Большая группа научных разработок представлена литературой по управлению в широком смысле и государственной службы, в частности. Среди ученых и практиков, разрабатывающих эти проблемы, необходимо выделить работы Аверченко Л., Афанасьева В., Балабанова И., Барышевой А., Богданова А., Бергера П., Бурака П., Василенко И., Граждана В., Демидова В., Доронина А., Зайцева В., Иванова В., Иноземцева В., Кожурина Ф., Курушина В., Логина С., Маркова М., Сулемова В., Тихомирова Ю., Тощенко Ж., Туре-

на А., Тилли Ч. и др.<sup>10</sup>

Изучение литературных источников помогло установить, что служащие и другие участники «кадрового организма» в своей деятельности реализуют общий вектор развития общества, который связан, с одной стороны, с темпами повышения уровня трудоспособности и производительности труда, а с другой - с ростом эффективности (результативности) систем общественного производства, работы органов власти и управления (самоуправления).

Недостаток разработки проблем кадровой политики в целом отражает недооценку ее значимости для общественных систем управления (самоуправления). Ее современное отставание от потребностей общества, в частности, обусловило недостатки реформ регионально-отраслевого уровня.

Разнообразные отношения нового типа решают проблемы общества: производственные, научно-технические и технологические, организационные, информационные, коммуникационные и управленческие. На основании отечественных и зарубежных исследований (Корнеев И.К., Кукушкина Е.И., Машурцев В.А., Медушевский А., Тоффлер О., Фромм

<sup>10</sup> Граждан В.Д. Государственная служба как профессиональная деятельность. Воронеж, 1997; Зайцев В.И., Логинов С.А. Социальная политика государства – важнейший инструмент регулирования социальных процессов в рыночном хозяйстве. // Стратегическое планирование. – М., 1998; Реформирование социальной сферы в условиях перехода к рыночной экономике. М., 1998; Турен А. Возвращение человека действующего. Очерк социологии. М., 1998; Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология. Под ред. В.И. Инземцева. - М.: Academia, 1999; Фролов С.С. Социология: Учебник. М., 2000; Государственная служба: организация, кадры, управление. М., 2001; Иванов В.Н., Иванов А.В., Доронин А.О. Управленческая парадигма XXI века. Том 1., М.: 2002; Курушин В.И. Социологические концепции модернизации российского общества: традиции и современность/ Стратегия развития России и стран Восточной Европы в условиях трансформации социально-экономических систем. – Саратов, 2004; Ritzer J. Sociology: a multiple paradigm science. Boston, 1976; Lloyd, Christopher. Explanation in social history. Oxford: Basil Blackwell, 1988; The New Directions for the 1990's. New York: William Mor-

Э., Хаммер М., Шмарловская Г.А., Холостова Е.И., Федоровский Н.Г.)<sup>11</sup> можно сказать, что наблюдается рост зависимости качества управления от уровня компетентности и профессионализма кадров, что отражается на удовлетворении потребностей людей, формирует образ жизни и труда, творческого развития и т.д.

Государственная кадровая политика в содержательном плане «органически соединена с выявлением и реализацией интересов людей, созданием условий и гарантий их профессионально-трудовой самореализации...»<sup>12</sup>

Вопросы развития трудовых ресурсов, кадровой политики, управления персоналом в условиях социальных трансформаций, профессионализации и зарубежного опыта, проблемы подготовки и переподготовки специалистов для государственной службы, социальной политики государства и инструментов регулирования рыночного хозяйства, основы теории и практики страте-

row, 1990; Tilly C. L'Etat de droit. P., 1988 и др.

<sup>11</sup> См.: Кукушкина Е.И. Русская социология XIX – начала XX века. М., 1993; Медушевский А.Н. История русской социологии. М., 1993; Лысиков В.В. Формирование профессионального руководителя в условиях инновационной деятельности (социологические исследования). Саратов, 1996; Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996; Пылки А.В. Профессиональный выбор и отбор персонала управления. М., 1996; Государственная служба: социально-психологические аспекты // Зарубежный опыт. М., 1997. №2(19); Тоффлер О.(А). Футурошок. М., 1997; Фромм Э. Революция надежды. Спб., 1999; Хаммер М., Чампи Дж. Реинжиниринг корпорации: Манифест революции в бизнесе. СПб., 1999; Бивин Д., Джексон Д. Психология межличностных коммуникаций. СПб., 2000; В поисках своего пути: Россия между Европой и Азией. Хрестоматия по истории российской общественной мысли XIX и XX веков / Сост. Федоровский Н.Г. М., 2000; Левин К. Разрешение социальных конфликтов. СПб., 2000; Психология социального познания: Учеб. пособие для высших учебных заведений. / Андреева Г.М., М., 2000; Корнеев И.К., Машурцев В.А. Информационные технологии в управлении. М., 2001; Технологии социальной работы: Учебник под общ. ред. Холостовой Е.И. М., 2001; Exploration in general theory in social science N.Y., L., 1976; Tilly, Charles. From mobilization to revolution. Reading, MA: Addison-Wesley, 1978; Nietzsche and soviet culture: ally and adversary / Ed. by Rosenthal B. Cambridge University Press, 1994; Education in a changing society. L., 1977; Abrahams P. A Revolution is well under way // Financial Times. 2000. May 8. Survey "Japanesc investment banking" и др.

<sup>12</sup> Полднев К.Ю. Социальная сущность государственной кадровой политики в органах власти и управления. Автор. дисс. на соискание учен. степ. канд.соц. наук. ИСПИ РАН. М., 2004, с.18.

гического планирования, менеджмента, программ повышения управленческой культуры государственного и муниципального уровней рассматриваются в трудах таких авторов, как: Аксенов Е.А., Андреев Э.М., Балабанов В.С., Борисенко Е.Н., Гапоненко Н.В., Горбачев А.И., Гречихин В.Г., Доронин А.О., Зайцев В.И., Иванов В.Н., Иванов А.В., Кузык Б.Н., Костин Л.А., Логинов С.А., Маршак А.Л., Николаевский О.В., Николаенко А.Н., Сердюков В.А., Шмарловская Г.А., Яковец Ю.В. и др.

Уточнение и формирование новых государственных и организационных подходов к идеологиям менеджизма, саморазвития и возрождения, объяснение причин исторических, структурных и культурных изменений, тенденции социальной самоорганизации отражены в исследованиях таких ученых, как: А. Боровков, Дж. Голдсмит, М. Делягин, П. Друкер, В. Кривневич, И. Малаха, Л. Никулин, Дж. Пикок, Т. Рассадина, Н. Римашевская, В. Рукавишников, Л. Собчик, К. Клок, В. Култыгин, А. Неклесов, Г. Осипов, И. Ушкалов, Дж. Форрестер, Н. Хастингс, Э. Шпрангер, Р. Штольберг, П. Щедровицкий, У. Энтеман, П. Эстер, Т. Ярошевский и др.

Отдельным направлениям реализации социальной политики, безопасности, развития рынка трудовых ресурсов и роста потребности в кадрах, региональным аспектам управления и становления деловой сферы посвящены труды Е. Андреевой, Н. Аристер, А. Афонина, Ю.Барышникова, Б. Бондарчук, В. Боровика, В. Дадаева, В. Кузнецова, Н. Лапина, В.Лексина, Р. Нурғалиева, Е. Степина, А.Тихонова, С.Шаталина,

А.Шведова и др.<sup>13</sup>

Проблемам трудовой ориентации, повышения культуры и профессионализации, самоопределения, карьеры и государственной службы, тактики, стратегии и управления персоналом, выбора подходов к мотивации и т.д. посвящены работы Аксенова Е., Анисимова В., Бекова Х., Гальперина В., Егоршина А., Т. Калачева, А. Келли, Кибанова А., Красовского Ю., Марра Р., Охотского Е., Пряжникова Н., Романова В., Слатинова В., Шаркова Ф., Шмидта Г. и др.

Однако необходимо сказать, что изучение различных аспектов региональных и отраслевых систем социального управления, в том числе, кадровой политики и управления персоналом исследовано не в полную силу имеющихся теоретических и практических возможностей.

*Цели и задачи, предмет и объект исследования.*

Кадровая политика является *объектом* данного исследования.

Принятый в диссертации концептуальный подход ведет к выделению и постановке проблем управления персоналом - *предмета* научного исследования. Выделение предмета и объекта потребовали постановки *целей* исследования, к которым относятся:

<sup>13</sup> Социальная политика и рынок труда: вопросы теории и практики. -М.,1996; Зайцев В.И. Логинов С.А. Социальная политика государства – важнейший инструмент регулирования социальных процессов в рыночном хозяйстве. // Стратегическое планирование. – М., 1998; Социальная политика и предпринимательство./ ИСПИ РАН, Отв. Ред. Осипов Г.В. – М.: МГСУ, 1998; Социальная политика в России (региональный аспект). Учебное пособие. – М.: Асадаев, 1999; А.Г. Чернышов Регион как субъект политики./ Под ред. С.И. Барзилова. – Саратов: Изд-во Саратов. Ун-та, 1999; А.М. Афонин Механизм реализации государственной политики энергосбережения, Механизмы реализации экономического роста в регионах ассоциации «Большая Волга»; Н.В. Бондарчук Методы прогнозирования банкротства в процессе налогового консультирования; Нургалиев Р.Г. Экономическая безопасность – основная составляющая национальной безопасности государства, Государственная политика по защите прав интеллектуальной собственности, 2001, В.С. Дадаева Миграция: причины, проблемы, пути государственного регулирования. // Вопросы формирования рыночных отношений. Сб. тр. Под ред. Н.И.

1.изучение концептуальных подходов и теорий управления, моделей изменений кадровой политики и социальной самоорганизации;

2.исследование основ кадровой политики органов власти и управления (самоуправления) - государственной, региональной и отраслевой;

3.анализ моделей реализации управленческих решений, нормативных различий кадровых систем и механизмов межсубъектных взаимодействий;

4.изучение особенностей взаимодействий ветвей власти, кадровых структур, уровней, условий и факторов развития, изменений кадровой политики;

5.разработка проектов самоорганизации кадровой политики, поиск путей управления персоналом, совершенствования культуры управления и профессионализма в общей государственно-регионально-отраслевой системе.

Цели потребовали постановки задач исследования:

-выявление проблем кадровой политики и обоснование необходимости общей и профессиональной самоорганизации специалистов;

-определение источников пополнения кадров и создания условий для постоянного роста их управленческой культуры и профессионализма;

-формирование концептуальных подходов, разработка алгоритма этапов самоорганизации, использование парадигм самоорганизации;

-изучение механизмов мотивации как основного фактора самоорганизации, повышения профессионализма и качества жизни;

Аристера, М.: 2003 г.; К.Клок, Дж.Голдсмит. Конец менеджмента СПб.: Питер, 2004 и др.

-разработка программы самоорганизации государственно-регионально-отраслевой кадровой политики («программы самоорганизации кадровой политики»), перечня мероприятий повышения качества анализа, управления, уровня управленческой культуры и профессионализма служащих.

#### *Источники и эмпирическая база исследования*

Работа подготовлена на основе материалов, результатов социологических анализов (1998-2003 гг.)<sup>14</sup>. Вторичный анализ материалов исследований включал изучение недостатков и практических достижений, возможностей использования периодов реформ для позитивного изменения кадровой политики с учетом специфики факторов и условий, отношений и взаимодействий различных уровней и ветвей власти.

В работе использованы материалы исследований, проведенных в системах государственного и муниципального управления (самоуправления); акцентированы образовательный, квалификационный, профессиональный, социальный, мотивационный и другие аспекты исследования, кадровой политики и управления кадрами, в том числе, муниципальных служащих.

<sup>14</sup> Ежегодники: Государственная служба России: Научные труды РАГС. М., 1998, 2003-2004 г.; Человеческий потенциал: опыт комплексного подхода / Под ред. И.Т. Фролова. М., 1999; Система управления персоналом: Проспект БОСС-Корпорации. М.: Система БОСС-Кадровик, 2001; Изменяющаяся Россия: вызовы и возможности. Социальная и социально-политическая ситуация в России в 2002 году / Под ред.: Г.В. Осипова (рук.), В.К. Левашова, В.В. Локосова, В.В. Суходеева. Т. 1-2. М.: 2003; Российский статистический ежегодник. 2003.: Стат. сб. / Госкомстат России. М.: 2003; Хренков В.П. Профессионализм и управленческая культура муниципальных служащих: социологический анализ. Дисс. на соискание уч. ст. канд. соц. наук., Тамбов, 2003; Управление персоналом. (под общ. Ред. А.И. Турчинова). М.:РАГС, 2003; Римашевская Н.М. Качество человеческого потенциала в современной России. Безопасность Евразии. 2004. №1; РОССИЯ В ЦИФРАХ. 2004: Крат. стат. сб. / Федеральная служба государственной статистики. М.: 2004; Яновский Р.Г. Патриотизм: О смысле созидающего служения Человеку, Народам России и Отечеству. М.: 2004 и др.

*Методы исследования, применяемые в работе:* системный подход, обобщающей концептуализации, социологического анализа и моделирования.

*Основные положения, выносимые на защиту*

1. Социальная политика, направленная на развитие общей государственно-регионально-отраслевой системы управления, содействует формированию кадровой политики, помогает создавать методы и механизмы взаимодействий между властью и населением, пути нейтрализации негативных последствий периода реформ и активизировать факторы борьбы за возвращение России достойного экономико-политического статуса среди развитых стран мира.

2. Изучение факторов и условий реформирования, анализ региональных, городских и муниципальных структур и моделей управления, а также выбор перспективных концептуальных подходов, учёт результатов социологических исследований отношений между органами власти, управления (самоуправления) и населением реализуется при самоорганизации и осуществлении изменений государственной, региональной и отраслевой систем.

3. Изучение концептуальных подходов, их социологический анализ и синтез результатов проводимой кадровой политики, моделей и механизмов ее реализации показал, что изменения обусловлены противоречиями государственного и общественного развития, а необходимость их сочетания с рыночными подходами способствует созданию и реализации программ самоорганизации, обусловленных условиями среды и взаимодействий, которые, в свою очередь, зависят от уровня культуры и профессионализма.

4. Кадровая политика реализуется в условиях внутренних противоречий, изучение которых требуют соединения

теоретических и практических подходов к изменениям: анализа ожиданий и выбора целеполагания, направлений поиска инноваций, эффективности моделей управления и процессов самоорганизации, механизмов межсубъектных и мотивационных взаимодействий.

5.Общую государственно-регионально-отраслевую систему, ее кадровую политику и управление персоналом необходимо рассматривать как самостоятельную социальную систему, а органы, ответственные за самоорганизацию кадрового потенциала, - как общественный феномен, способствующий качеству взаимодействия всех уровней и ветвей власти, а также их субъектов как основного звена управления (самоуправления).

6.Социальные перспективы развития и реформ в России определяются тем, как используются опыт современной капиталистической и постсоветской экономики, механизмы рынка, многообразие форм собственности, свобода предпринимательства, волеизъявление граждан и пр.

7.Решение российских проблем предполагает, что повышение культуры и профессионализма кадров идет в ходе самоорганизации общей государственно-регионально-отраслевой системы, повышения ее роли, улучшения кадровой политики и совершенствования моделей управления персоналом.

8.Применение *инновационных социальных технологий* является *альтернативой* административно-командного (авторитарного) подхода и предполагает согласование интересов, учет многообразия и многовариантности изменений; ориентируется на развитие личности, совершенствование моделей управления персоналом и реализацию потенциала служащих.

*В качестве основных результатов исследования и его научной новизны отметим следующее:*

1.Обоснованы положения о том, что кадровая

политика государства оказалась недостаточно гибкой для динамично меняющейся обстановки в России, которая находится на этапе преодоления кризиса и восстановления своего положения в мировом сообществе.

2. Обосновано теоретическо-методологическое положение о том, что поддержание конкурентоспособности общества зависит от процессов самоорганизации, инновационных моделей управления (самоуправления) и механизмов межсубъектных взаимодействий населения и органов власти.

3. Обосновано положение о целесообразности создания в стране общей государственно-регионально-отраслевой системы управления и системы ее единой кадровой политики с различными моделями управления персоналом.

4. Доказано положение о том, что подход к самоорганизации основан на научном прогнозировании, предусматривающим проявление на разных уровнях власти и управления (самоуправления) способностей каждого профессионального служащего так, чтобы это было приемлемо и интересно для человека, наиболее целесообразно и эффективно для общества.

5. Исследование действующих моделей управления и механизмов межсубъектных и особенно мотивационных взаимодействий показали, что если они не обладают склонностью к самоизменениям, то снижается общая эффективность прогнозов, качество целеполагания и деятельности систем общества, что в реальной перспективе ведет к снижению темпов развития и уровня жизни населения.

6. Уточнено теоретическое положение о том, что государственные, региональные и отраслевые органы различных уровней и ветвей власти, управления и самоуправления должны функционировать как целостные системы, позволяющие создать оптимальные условия

каждому человеку (социуму) для развития возможностей и самостоятельного устройства своей жизни.

7. Обосновано положение, что механизм мотивации отдельных групп, который способствовал изменению экономической, политической и социокультурной ситуации в стране, создал условия для формирования новой социальной структуры, но недостаточно использует возможности управления.

8. Обоснован вывод, что полнота взаимного учета целей и сочетание интересов при проведении социальной политики являются условиями, объективно изменяющими *роль кадровой политики при самоорганизации и развитии механизмов «прямой и обратной связи» систем общества.*

*Теоретическая значимость диссертационного исследования.*

Значимость исследования состоит в поиске новых источников роста и методов построения взаимовыгодных отношений, что требует использования инноваций, новых моделей управления (самоуправления) и механизмов взаимодействий; совершенствования культуры и управленческого профессионализма кадров, создания *систем кадрового резерва* как части идеологической, организационной и материально-технической, экономической, политической и других государственных программ развития.

В диссертационной работе доказано, что российское общество формирует модели изучения процессов самоорганизации социальных систем, условия и возможности позитивного изменения действительности.

*Практическое значение исследования.*

Значение исследования заключается в том, что предложенные подходы открывают новые возможности для

решения проблем кризисных изменений.

Сегодня стоит вопрос не столько о разработке инновационных технологий, они представлены наукой достаточно широко, сколько об их своевременном внедрении в ходе совершенствования управленческой культуры, профессионализма служащих и ценностно-обоснованной ротации кадров.

#### *Апробация результатов исследования.*

Различные программы самоорганизации кадровой политики излагались на производственных совещаниях и научных конференциях.

Исследования процессов самоорганизации, анализ организационных, управленческих, специальных деловых, моральных и других качеств, а также факторов личностной мотивации помогли выявлению грамотных и мыслящих специалистов, что и было использовано в практической работе при реализации решений о формировании кадрового резерва и направлении работников на курсы повышения квалификации.

#### *Структура работы.*

Диссертация состоит из введения, трех глав, включающих 8 параграфов, и заключения, списка литературы и приложения - 2-х схем и программы.

## II. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ.

Во введении обосновываются актуальность и концептуальный контекст, ставится проблема, выдвигается гипотеза и дается теоретико-методологическое обоснование, описывается степень разработанности поставленной проблемы, формируются цели и задачи исследования, определяются объект и предмет, характеризуются источники и эмпирическая база, методы и научная значимость исследования. Акцент делается на содержании основных положений, выносимых

на защиту, научной новизне, практическом значении и апробации результатов диссертации.

*В первой главе: «Теоретико-методологические основы исследования изменений в кадровой политике в контексте современной социологии управления»* основные ее вопросы рассмотрены с учетом сложившейся российской действительности, обострения социальных противоречий, касающихся общего внутреннего содержания проблемного поля и конфликтов общественной жизни.

Для изучения этих проблем было выделено важное теоретико-методологическое положение о том, что интегративная система российского общества может успешно развиваться в ходе постоянного реформирования и социальной самоорганизации путем установления особых требований к изменениям в кадровой политике. Отмечено, что применяемая на современном этапе кадровая политика оказалась недостаточно гибкой. Например, Г.П. Зинченко полагает: «Ситуация усугубилась..., когда госаппарат ... выскользнул из-под... контроля политической власти..., что... породило... конфликты между... интересами... политической власти и общества»<sup>15</sup>. Указывается, что современный этап становления новых отношений в обществе связан с повышением роли человека, с ростом влияния регионов и социально-экономических успехов отраслей, с управлением кадровыми процессами<sup>16</sup>.

Взаимодействуя, различные цели формируют экономическое, поли-

<sup>15</sup> Зинченко Г.П. Государственная служба дисфункции и девиации // ЧиновникЪ-2002-№ 1 (17) – С. 24-27

<sup>16</sup> Управление персоналом (под общ. Ред. А.И. Турчинова) М РАГС, 2003 с.43

тическое и социокультурное российское пространство, определяют место и роль каждого регионально-отраслевого социума в развитии. При создании систем социальной защиты населения отличительной чертой проблемного поля взаимодействий «низов», является свободный выбор самоорганизации.

В контексте исследования самоорганизация - это разнообразие форм взаимодействий, изменяющих характер отношений и структуру социальных систем, их особенности, уровень развития производительных сил, сложившихся концептуальных, нормативных, мотивационных и иных отношений.

Изучение концептуальных подходов основано на признании того, что рассматриваются разные варианты толкования и применения термина «развитие». При этом изменения в кадровой политике применительно к общей государственно-регионально-отраслевой системе рассматриваются как механизм, функционирующий и управляемый в рамках административной единицы (муниципалитет, город, регион), обладающей правами хозяйствующего субъекта.

В основе современного подхода - принцип сохранения взаимовыгодных связей, развития традиционных и инновационных типов деятельности; эти процессы идут как путем заимствования капиталистических моделей, так и через выбор элементов, сохранившихся в постсоветской организации.

По-прежнему адаптация реализуемых моделей опирается на предшествующий опыт в условиях российской действительности; наряду с процессами самоорганизации региональных и муниципальных сообществ формируются изменения, связанные с созданием собственных и общих «правил игры».

После обобщения результатов исследований

можно сказать, что в российском проблемном поле действуют несколько противоречивых тенденций. Одна связана с ценностно-организационным статусом человека и сообщества; а другая - со способами разрешения конфликтных ситуаций. Исследования показали, что курс на разъединение, автаркию и сепаратизм как производный от целей, исторически обречен, так как не соответствует уровню развития страны и противоречит принципам рыночных взаимодействий.

Подобные тенденции отражают «типичные... особенности менеджмента, влияющие на... состояние коллектива», и порой «замалчиваются»<sup>17</sup>.

Итак, развитие зависит не только от государственных решений, но и от гражданской позиции представителей административных структур власти и управления, определяющих цели; от профессионализма и мотивации служащих. Кризис превращает вопросы обеспечения уровня профессионализма и управленческой культуры в острейшие государственные проблемы, решение которых связано с безопасностью и благополучием «главной цели» России<sup>18</sup>.

Именно здесь выделенные на основе административного деления и самостоятельные в правовом отношении субъекты Российской Федерации являются основными (генеральными) заказчиками, самыми заинтересованными инвесторами и владельцами (по желанию, полными или акционерными) собственности, то-есть, одной из наиболее значимых и

<sup>17</sup> К.Клок, Дж.Голдсмит. Конец менеджмента. СПб.: Питер, 2004, с.84.

<sup>18</sup> Кузнецов В.Н. «Общенац. цель: безопасность и благополучие человека – как фунд. проблема рос. общ. наук. О некоторых дискусион. аспектах новой интерпретации Миссии Рос. Социологии в XXI веке», М., 2004, с. 5.

компетентных сторон в создании самоорганизующейся мотивации и управляемого развития: экономического, политического и социокультурного. Характер самоорганизации, описывающий изменения кадровой политики, позволяет изучать и сравнивать системы государственной, региональной и отраслевой инфраструктуры, черты мотивации, поведения и действий людей и сообществ.

Управление кадровой политикой - это изучение и анализ проблем трансформации содержания управления (самоуправления) и выбора альтернатив и векторов кадровых изменений. Качество управления зависит от регулирования потребности в кадрах государства (федерация, субъект Федерации, город, муниципальное образование). В новых условиях *модель федерализма* - это перспектива *общего государственно-регионально-отраслевого* строительства, способная поддержать центр и власть на основе роста возможностей отраслей и регионов, обеспечить могущество и целостность страны.

Среди инноваций - инкорпоративные подходы, где результативность реформ определяется компетентностью профессионального мышления, когда поддерживается *личная инициатива, проявление творческой активности и развитие интеллектуального потенциала общества*; когда делается выбор в пользу отношений *общей доступности образования (и профессионализации)*, *многообразия форм собственности и научно-технических достижений (инноваций)* - основных источников роста уровня жизни и фактора цивилизационного становления населения как реальной общественной силы.

В новых условиях государственные, региональные и отраслевые цели и задачи являются частью *общей системы целеполагания* и реализуются через кадровую политику (регионов, отраслей), ответственную за развитие.

Академик Н. Моисеев говорил, что: «Высоко развитая... экономика требует адекватного бюрократического сервиса...»<sup>19</sup>, и в то же время, многие ученые свидетельствуют, что можно построить не только «сильный», но и современный аппарат<sup>20</sup>, что кадровая политика будет более результативной при более широком функционировании институтов гражданского общества.

Деятельность человека в обществе может рассматриваться как модель приобретения государственной системой управления новых качеств.

Создание условий для развития способностей человека и социума через *изменения в кадровой политике и самоорганизацию служащих* есть главный резерв отраслей и регионов, правительственных и государственных органов управления экономической, политической и социальной сферами.

*Во второй главе* диссертационной работы исследованы **структуры и модели управления кадровыми изменениями**. В ней обосновывается, что применение различных форм самоорганизации в сфере кадровой политики идет неэффективно и медленно. Ненашедшие применения резервы инициативы нередко негативно отражаются на развитии среды, самоорганизации научно-технических, производственных и технологических систем, что, в свою очередь, влияет на трансформацию личных и общих целей, содержание социальной практики, миссии служащих и пр. Служащие зачастую используют новые приоритеты, правила и нормы не для

<sup>19</sup> И доклада акад Н Н Моисеева на Всероссийской научной конференции «Россия – XXI век» // Экономист, 1998, №1

<sup>20</sup> Механик А Г Финансовая олигархия или бюрократия? Мифы и реалии российской полити-

обновления общества, а для реализации имеющихся резервов «своей» структуры в личных целях. В противовес данной тенденции вызывают теоретико-практический интерес принципы инкорпоративного подхода - *равнодоступного и равноответственного владения (совладения), распоряжения и управления собственностью социума (муниципалитета, города)*<sup>21</sup>.

Концептуальное определение миссии служащих (главной целевой функции) способствуют определению направлений программ самоорганизации, когда работники стараются закрепить наиболее «привлекательные» (для достижения личных и общих целей) или «желательные» стандарты деятельности.

Программы реформ предполагают выбор и реализацию общих путей развития, отражают специфику нормативных отношений, то есть, с одной стороны, область компетенции, установленную правом, а с другой - реальный опыт различных уровней и ветвей власти управления и самоуправления.

Общая государственно-регионально-отраслевая система образует четыре уровня кадровой политики, среди которых государственная (федеральная, окружная); региональная (субъекта Федерации, города), муниципальная и кадровая политика предприятий. Выбор и анализ уровней соотносится с противоречивыми проблемами развития; деятельность традиционных структур должна сочетаться с работой органов регулирования,

ческой власти //Общественные науки и современность – 1999 – N 1. – С.39-44.

<sup>21</sup> См.: Иванов В.Н., Мельников С.Б., Могилевский Л.М., Сильверсгров С.Н. Россия. Объединяющая идея, путь выхода из кризиса, улучшение качества жизни каждого. - М.: Славянский диалог, 1997.

власти и управления.

*Суть кадровой политики* - изучение систем кадрового управления, подбор и профессионализация кадров. Изучение проблем общества тесно связано с отношениями воспроизводства взаимовыгодных связей, при которых развиваются традиционные и инновационные типы деятельности.

*Кадровые отношения* — это совокупность целенаправленных, социально-мотивированных связей между субъектами и объектами кадровой политики.

Самоорганизация отношений связана с пространством проживания, со спецификой муниципальных образований, с трудоспособностью и производительностью труда, уровнем культуры и профессионализма, влияющих на изменение производительных сил; с характером народа и потенциалом общества. Оперативная обратная связь, помогает выявлять острые организационно-управленческие и мотивационные проблемы, принимать меры к их разрешению. Мотивация в управлении выполняет важные организационно-стимулирующие функции; эффективность управления зависит от отношений: руководители - подчиненные разных уровней; последствия сложившихся отношений являются результаты определенных ожиданий и решений.

Для роста эффективности управленческих решений используются стратегии мотивационного поведения. Вышестоящие уровни власти и управления могут на основе стратегий и решений нижних уровней составлять общие.

*Управленческие решения* предполагают и направляют общий процесс развития; они ориентируют общество на постепенную самоорганизацию как источник и результат изменений социальной и кадровой политик, на рост показателей уровня жизни и творческой самодеятельности населения.

Итак, логика дальнейшего социально-экономического и политического развития России требует преодоления тенденций кадровой неразберихи в отношениях центра, регионов и отраслей, а все предложенные меры могут способствовать более полному раскрытию внутренних (межсубъектных) и внешних резервов взаимодействий, должны быть направлены не только на местный, отраслевой или региональный уровень, но и на общий государственно-регионально-отраслевой и, даже, глобальные процессы управления.

Реализация взаимного и достаточно обоснованного характера влияний разных уровней согласуется со стратегическими целями государства при помощи *программ кадровой политики* - планов построения общего кадрового управления, связанных с использованием способностей людей, коллективов и сообществ, с подбором служащих органов разных уровней и ветвей власти.

Проблемное поле муниципальной политики кадровых изменений - это совокупность условий, процессов и возможностей управления и самоуправления, связанных с краткосрочной и долгосрочной перспективой регулирования взаимодействий в системах кадрового резерва на местном уровне.

*В третьей главе: «Государственно-регионально-отраслевая система: выбор организационных взаимодействий и практика повышения уровня управленческой культуры и профессионализма кадров»* делается вывод о том, что профессиональный служащий только тогда «готов» к деятельности, когда общество заинтересовано в использовании его способностей, что, в свою очередь, зависит от управленческой культуры людей и конкурентоспособности служащих. Конкурентоспособность отражается, прежде всего, в его профессиональной позиции и реализуется в изменениях, определяющих степень

компетентности<sup>22</sup>: *ситуативной, интеллектуальной, интегративной и социальной*. Полнота учета и сочетание интересов, построение отношений «центр (отрасли) - регионы - муниципалитеты (предприятия)» являются необходимыми условиями, формирующими компетентный выбор общих путей самоорганизации: *роли государства, кадровой политики и служащего*.

Резюмируется, что исследованные подходы используются для ликвидации диспропорций и последствий автаркии, централизации, децентрализации и прочих деструктивных тенденций; они призваны обеспечить рост уровня жизни людей на основе инновационного развития потенциала населения.

Современное строительство кадровой политики, несмотря на все ее недостатки, позволяет сформировать «костяк» системы государственного управления. Общество как социально стратифицированная система, имеющая относительно монолитный федеральный центр и самостоятельные регионы, города и муниципалитеты, отрасли и министерства, ведомства и предприятия, обсуждая и реализуя принципы кадровой самоорганизации, смогло бы не только учитывать, но и постепенно сблизить ценностные ориентиры, культурные традиции и идеологические позиции населения и власти.

Новая философия управления процессами самоорганизации заложена в механизмы, в соответствии с которыми население участвует в управлении собственностью социума, а служащие оценивают свою деятельность как «сервисную». Указанное предполагает выяснение многих

<sup>22</sup> См.: Охотский Е.В. Государственная служба в российском парламенте: социально-правовые

важных вопросов, например: что является особым или первоочередным для каждого уровня управления; в чем основные проблемы (ошибки) современного приоритетного целеполагания; что должно стать главным для человека и общества.

Сложно организованная среда современного российского социума и в переходный период имеет потенциал успешного развития в условиях продуманного руководства социальными процессами. Это диктует применение особых правил к выбору моделей кадрового управления, механизмов межсубъектных отношений и мотивации, а также необходимости формирования специальных требований к разработчикам этих «правил игры», что реализуется в ходе *государственной кадровой политики и ее самоорганизации*.

Рассмотрение различных подходов в контексте трансформации систем кадрового управления показывает, что развитие государственной кадровой политики и программ ее самоорганизации создает условия для повышения устойчивости общества. Управление персоналом следует рассматривать как целевое воздействие на воспроизводство человека и использование способностей его самоорганизации. Особое значение принадлежит государству, деятельность которого отражается в создании социально-экономических предпосылок для самоорганизации социума. Важная роль в развитии личных способностей и коллективных возможностей, уровня трудоспособности и труда, культуры и профессионализма, в выборе образа жизни, труда и отдыха принадлежит самому человеку. В этом смысле

и организационно-кадровые аспекты: Монография. М., 2001.

единство государства и человека можно рассматривать как важнейшее направление социальной и кадровой политик общества.

В **заключении** диссертации подведены итоги исследования, позволившие сделать акцент на особенностях построения кадровой политики общей государственно-регионально-отраслевой системы, намечены возможности дальнейшей теоретической работы над изучаемой темой, перспективы практического использования результатов анализа и программы самоорганизации кадровой политики.

Создание программы самоорганизации, совершенствования управленческой культуры и профессионализма, межсубъектных и мотивационных механизмов взаимодействий служащих общей государственно-регионально-отраслевой системы вызвано необходимостью повышения контроля общества над властью. Эта цель предполагает, что основа мотивации кадровых процессов и общественных изменений формируется не автономно, а «с оглядкой» на поведение лидеров, руководителей и вышестоящих органов, создающих условия для проведения ответственной социальной политики.

Ходом исследования обосновано, что общая государственно-регионально-отраслевая система реализует различные концепции оптимального принятия решений. Однако, делая акцент на «низовом» уровне управления, возможно получение результата с более высокой эффективностью, если органы предприятий и местной (муниципальной) власти, управления и самоуправления помогают реформированию системы, потому что именно «внизу» реализуются планы государственного строительства. От результативности работы коллектива и открытия новых источников роста, от выбора путей оптимизации деятельности подразделений и организаций, философии поддержки и сотрудничества зависит **самоорганизация кадровой политики**, под которой понимается

социальная деятельность общества по подбору, расстановке и контролю за образованием и профессионализацией кадров, создающих условия реализации взаимных интересов человека, общества и государства.

Кадровая политика общей государственно-регионально-отраслевой системы - это стратегическая основа самоорганизации органов различных уровней и ветвей власти, управления и самоуправления, разработки правил и норм отношений, соблюдения преемственности решений, обеспечения независимости, безопасности, благополучия, суверенитета и целостности страны.

Самоорганизация индивидуумов, коллективов и сообществ идет одновременно с построением экономических, политических и социокультурных отношений через деятельность государственных, региональных и отраслевых систем подготовки и переподготовки кадров. Изменения кадровой политики влияют на становление государственных основ общества, что закрепляется в структуре институтов и отношений; потребность изменений кадровой политики общей государственно-регионально-отраслевой системы связана с необходимостью самосохранения и устойчивости общества, повышения управляемости и предсказуемости развития страны в новых условиях.

*По теме диссертации опубликованы следующие работы автора:*

1. Русаков В.В. Кадровая политика в контексте социологии управления. - Наука. Политика. Предпринимательство. 2004, № 3, 0,7 п.л.
2. Русаков В.В. Кадровая политика в контексте трансформации системы управления в России. - Общество и право. 2004, № 4(6), 1,0 п.л.
3. Русаков В.В. Самоорганизация

и совершенствование кадровой политики: социологические исследования путей повышения уровня профессионализма и управленческой культуры служащих. - Общество и право. 2005, №1(7), 1,0 п.л.

4. Русаков В.В. Кадровая политика как социокультурный процесс. - Наука. Политика. Предпринимательство. 2005, № 4, 0,4 п.л.

Отпечатано в копицентре  
Москва, Ленинские горы, МГУ, 1 Гуманитарный корпус.  
www.stprint.ru e-mail: zakaz@stprint.ru тел. 939-3338  
тираж 70 экз. Подписано в печать 01.03.2005 г.

