

УДК 35.08

Чундеров Константин Вячеславович
Гр. МУбз-171 КузГТУ
(г. Кемерово, Российская Федерация)

E-mail: Kostella_project@mail.ru

Научный руководитель - **Кирилл Валерьевич Томилин**
Старший преподаватель каф. ГиМУ КузГТУ
(г. Кемерово, Российская Федерация)
E-mail: tkv.gmi@kuzstu.ru

ОСНОВНЫЕ ЧЕРТЫ КАДРОВОЙ ДОКТРИНЫ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Аннотация. В статье рассматривается, что есть кадровая доктрина; в чем состоят отличия кадровой доктрины СССР и Российской Федерации; в чем заключаются особенности кадровой политики в отношении государственных и муниципальных служащих.

Ключевые слова: кадровая доктрина, рынок труда, социально-трудовое взаимодействие, социальная справедливость.

Кадровая доктрина государства выражает суть его кадровой политики, курс, который оно взяло и которому следует для того, чтобы обеспечить наиболее полезную для общества занятость его членов. Любое государство хочет сформировать «полезную» занятость: минимум преступной и дешевой деятельности и максимум интеллектуально-емкой и дорогой.

Кадровая доктрина выступает как стратегия формирования, развития и рационального использования профессионального потенциала страны; такого распределения и использования человеческих ресурсов, при котором люди реализуют с успехом право на труд, а государство социально и экономически «крепнет».

Кадровая доктрина сегодня демократизирована. В настоящее время Россия, как государство, выступает в первую очередь не как работодатель (так было с СССР), а как партнер в профессиональной реализации россиян. Государство устанавливает все необходимые условия успешного трудового самоопределения и стимулирует экономическое развитие в стране, что влечет

за собой появление рабочих мест, интеллектуализацию труда, обеспечение стабильности трудовой деятельности и проч. В отдельных случаях Россия выступает в качестве работодателя (например, когда речь идет о государственной службе РФ, о работе в федеральных учреждениях и др.), однако эти случаи гораздо малочисленнее, чем раньше, в эпоху СССР [1].

В наши дни реализация кадровой доктрины связана с ответом на вопрос балансирования потребностей государства и потребностей человека. С одной стороны государство через общественные институты формирует социальный заказ на определенные профессии и предопределяет (в какой-то степени), чем будут заниматься его граждане. С другой стороны, у каждого человека есть право свободно выбирать род трудовой деятельности с учетом своих способностей, квалификации и личных предпочтений.

Здесь встречается такая точка зрения: эти индивидуальные права и свободы подчинены государству – демократический политический режим предполагает, что человек, гражданин не является независимым от общества, а потому должен разделять его нормы.

Можно привести следующие ответные мысли. Во-первых, глобализация, аутсорсинг и возможность удаленной работы ослабили возможности государства в предопределении профессий. Человек может вести блог и зарабатывать на этом деньги (при этом блог этот может быть тупым и ограниченным); он может проводить операции с криптовалютой и при этом официально быть безработным. Государство не делало такой «социальный заказ», но рыночная среда, сами условия жизни привели к появлению соответствующих профессий и соответствующей работе людей. Во-вторых, современное демократическое государство перестает быть демократическим, как только ставит себя (или отдельных высокопоставленных лиц) превыше граждан. Кадровая доктрина предполагает поиск лучших идей сопровождения человека в его трудовом пути, с прицелом на максимизацию общественной пользы.

Описанную выше картину трудно представить в условиях почившего Советского Союза, однако она вполне ясно представлена сегодня – в России. Ведь в наши дни интересы государства деабсолютизированы – оно выражает волю народа. А кадры, можно сказать, прошли процедуру разгосударствления.

Рискну утверждать, что популярный в Союзе лозунг «Кадры решают всё!» утратил свою актуальность (ему, между прочим, уже более 80 лет). Лозунг сегодняшнего дня – «Все решают системы!» Человеческий фактор в управлении остается важным, но он перестал быть доминирующим. Кадровые вопросы должны решаться по закону, в соответствии с нормами права, регламентами и требованиями, которые создают набор решений, исключая субъективизм, протекцию, произвол и диктатуру.

Это принимает особенно актуальное звучание, когда речь заходит о труде непосредственно на благо государства и общества – о государственной и муниципальной службе. Здесь человек является самостоятельной личностью с типовым набором прав и свобод гражданина РФ и, вместе с тем, является частью системы службы, в которой существует масса ограничений, запретов и прочих норм. Постоянное совершенствование структуры этого баланса обеспечивает реализацию кадровой доктрины в государственном и муниципальном секторе.

Возвращаясь к общим идеям кадровой доктрины, стоит сказать, что они соответствуют нормам Конституции, в частности ст.37: гражданин должен быть свободен на свободном рынке труда [2]. Их можно свести к следующим пунктам:

- Отношения между работодателем и персоналом возможны только в рамках законов, устанавливаемых государством (это исключает произвол и субъективизм);
- Государство и человек признаются партнерами в их социально-трудовом взаимодействии;
- Гуманизм, демократизм и социальная справедливость – основные принципы в сфере кадрового управления.

Список используемых источников:

1. Косинский П.Д., Вольфсон Э.Н., Налетов В.И. Основы местного самоуправления : учебное пособие / П. Д. Косинский, Э. Н. Вольфсон, В. И. Налетов ; М-во образования и науки Российской Федерации, Гос. образовательное учреждение высш. проф. образования "Кузбасский гос. технический ун-т". Кемерово, 2011.
2. Конституция Российской Федерации. Принята Всенародным голосованием 12 декабря 1993 года.