

УДК 331.1, 331.5, 332.05

С. Л. Васенев

Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал) ДГТУ в г. Шахты, Ростовская обл., г. Шахты, email: sergey.vasenev@list.ru

МЕХАНИЗМ ВЫБОРА НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИЙ

Ключевые слова: стратегическое управление персоналом, совершенствование кадровой политики организаций, региональный рынок труда.

В работе представлено описание механизма выбора направления совершенствования кадровой политики, осуществляемого менеджментом организаций на основе анализа значений показателей, характеризующих особенности функционирования регионального рынка труда. Данный механизм, проиллюстрированный в виде простого алгоритма последовательности выполнения операций, базируется на системе индикаторов, которые используются для реализации на практике методики мониторинга факторов предложения и спроса. В ней выделены три группы индикаторов: демографическая нагрузка, качество и мобильность рабочей силы. Их динамика исследуется по разработанной схеме интерпретации изменения значений показателей методики мониторинга специфики условий функционирования регионального рынка труда. Она прошла процедуру апробации на примере регионального рынка труда Краснодарского края за период 2015-2019 гг. В результате этого визуализирована процедура идентификации выбора направления совершенствования кадровой политики в двух диапазонах: открытая-закрытая, активная-пассивная.

S. L. Vasenev

Institute of service and business (branch) Don state technical university in Shakhty, Rostov region, Shakhty, email: sergey.vasenev@list.ru

THE MECHANISM FOR CHOOSING THE DIRECTION OF IMPROVING THE PERSONNEL POLICY OF ORGANIZATIONS

Keywords: strategic personnel management, improvement of the personnel policy of organizations, regional labor market.

The paper presents a description of the mechanism for choosing the direction of improving personnel policy, carried out by the management of organizations on the basis of an analysis of the values of indicators characterizing the features of the functioning of the regional labor market. This mechanism, illustrated in the form of a simple sequence of operations, is based on a system of indicators that are used to implement in practice the methodology for monitoring supply and demand factors. It identifies three groups of indicators: demographic load, quality and mobility of the labor force. Their dynamics is investigated according to the developed scheme of interpretation of changes in the values of indicators of the methodology for monitoring the specifics of the conditions for the functioning of the regional labor market. She passed the approbation procedure on the example of the regional labor market of the Krasnodar Territory for the period 2015-2019. As a result, the procedure for identifying the choice of the direction for improving personnel policy in two ranges is visualized: open-closed, active-passive.

Выбор направления развития кадровой политики, является важным моментом обеспечения совершенствования стратегического управления персоналом. Он должен быть обоснованным в контексте учёта влияния регионального рынка труда, проводимого через факторы спроса и предложения. Последние могут оказывать значительное по своей силе и специфичности воздействие на элементы конкурентоспособности системы управления персоналом, так как в условиях территориальных хозяйствующих комплексов их особенно-

сти предопределяются функционирующими муниципальными кластерами и квазикластерными интеграциями [1, с. 229-232; 2, с. 27-36]. В окончательном итоге, каждая организация индивидуализирует и конкретизирует свой подход к построению или изменению используемого типа кадровой политики, изучая ключевые показатели эффективности собственной деятельности [3, с. 80-85]. Но, понимание целесообразности эксплуатируемого типа политики, применяемой к управлению персоналом, должно основываться на результа-

тах эмпирических исследований изменений, происходящих на рынке труда, на котором сосредоточены основные активы организации.

Цель исследования

Формирование механизма, позволяющего на основе общедоступной информации об особенностях регионального рынка труда осуществлять научное обоснование направления совершенствования кадровой политики организаций, можно позиционировать в качестве эффективного инструмента управленческого анализа. Этот механизм должен базироваться на мониторинге специфики условий функционирования конкретного рынка труда и, в общем представлении, быть нацеленным на обеспечение понимания необходимости перехода от одного типа кадровой политики к другому.

Материал и методы исследования

Механизм выбора направления совершенствования кадровой политики организации, основанный на методике анализа изменения конъюнктуры рынка

труда, сигналы которой интерпретируются в рекомендации по модификации существующей системы управления персоналом представлен в виде алгоритма последовательности выполнения основных операций на рис. 1.

Естественно, что выше представленный алгоритм (см. рис. 1) начинается управленческим решением руководителя, ответственного за функционирование системы управления персоналом. После этого происходит переход к этапу сбора и структурирования данных. При этом методика мониторинга, на которую опирается механизм выбора направления совершенствования кадровой политики, подразумевает группировку показателей отдельно по факторам, характеризующим изменения предложения и спроса на региональном рынке труда (табл. 1).

На основе анализа динамики показателей, характеризующих факторы предложения на региональном рынке труда, проводится обоснование видоизменений кадровой политики в диапазоне ее открытого и закрытого типов. На базе исследования изменения факторов спроса – в интервале активная и пассивная политика.



Рис. 1. Алгоритм механизма выбора направления совершенствования кадровой политики

Таблица 1

Система показателей методики мониторинга специфики условий функционирования регионального рынка труда

Группа	Показатели факторов	
	предложения	спроса
Демографическая нагрузка	Численность рабочей силы	Число предприятий и организаций
	Коэффициент демографической нагрузки на трудоспособное население	
Качество рабочей силы	Ожидаема продолжительность жизни при рождении	Сальдированный финансовый результат деятельности организаций
	Совокупный выпуск систем начального и среднего профессионального образования, высшего образования	Уровень безработицы
Мобильность рабочей силы	Плотность автомобильных дорог общего пользования с твёрдым покрытием	Инвестиции в основной капитал на душу населения
	Плотность железнодорожных путей общего пользования	

В таком представлении показатели факторов предложения (см. табл. 1) интерпретируются следующим образом:

1) численность рабочей силы – повышение ее количества обеспечивает возможности перехода к открытой кадровой политике, сокращение – рекомендует в большей степени использовать инструменты закрытой кадровой политики;

2) коэффициент демографической нагрузки на трудоспособное население – повышение означает целесообразность перехода к закрытой кадровой политике, снижение – к открытой;

3) ожидаемая продолжительность жизни при рождении: увеличение – переход к более открытой кадровой политике, снижение – к закрытой;

4) совокупный выпуск систем начального и среднего профессионального образования, высшего образования: повышение количества выпускников – возможность использовать преимущества открытой кадровой политики, снижение – рекомендации планировать использование собственных кадровых резервов;

5) и 6) повышение значений показателей плотности автомобильных дорог с твёрдым покрытием и железнодорожных путей общего пользования означает улучшение манёвренности предложения, следовательно, рекомендуется

в большей степени прибегать к открытой кадровой политике и наоборот.

Показатели, характеризующие факторы спроса, предположительно обладают следующей информационной нагрузкой:

1) число предприятий и организаций: при росте подразумевается, что повышается конкуренция, следовательно, целесообразны инвестиции в проведение более активной кадровой политики, в противном случае организации соперники могут перехватить важных специалистов и качество трудового потенциала понизится;

2) сальдированный финансовый результат деятельности организаций: повышение его объёма воспринимается как увеличение у организаций конкурентов средств для проведения активной кадровой политики, следовательно, чтобы сохранять жизнеспособность необходимо переходить к использованию активных инструментов кадровой политики;

3) уровень безработицы: его рост означает сокращение остроты соперничества, поэтому можно переходить к более пассивной кадровой политике;

4) инвестиции в основной капитал на душу населения: повышение инвестиционной привлекательности региона, приводит к росту конкуренции, следовательно, важно обеспечить более эффективное управление персоналом организации.

Таблица 2

Схема интерпретации изменения значений показателей методики мониторинга специфики условий функционирования регионального рынка труда

Факторы предложения			Факторы спроса		
Балльная оценка снижения	Показатель	Балльная оценка повышения	Балльная оценка снижения	Показатель	Балльная оценка повышения
-0,5	Численность рабочей силы	0,5	-1	Число предприятий и организаций	1
-0,5	Коэффициент демографической нагрузки на трудоспособное население	0,5			
-1	Ожидаема продолжительность жизни при рождении	1	-1	Сальдированный финансовый результат деятельности организаций	1
-1	Совокупный выпуск систем начального и среднего профессионального образования, высшего образования	1			
-0,5	Плотность автомобильных дорог общего пользования с твёрдым покрытием	0,5	1	Уровень безработицы	1
-0,5	Плотность железнодорожных путей общего пользования	0,5	-1	Инвестиции в основной капитал на душу населения	1
max=-4	политика	max=4	max=-4	политика	max=4
закрытая	открытая		пассивная		активная

В табл. 2 представлена общая схема интерпретации изменения значений показателей методики мониторинга специфики условий функционирования регионального рынка труда.

Наконец механизм выбора направления совершенствования кадровой политики предполагает использование процедуры масштабирования, когда определяется коэффициент важности для проставленной балльной оценки. Она осуществляется путём расчёта отношения значения показателя на последнюю отчётную дату, используемую в методике, к его среднему отношению за весь период исследования, в случае когда проставляется положительная балльная

оценка. И отношением среднего значения к значению показателя на завершающую период анализа дату, когда значение оценки является отрицательным.

Результаты исследования и их обсуждение

Эмпирическая апробация предложенного механизма проведена на примере регионального рынка труда Краснодарского края. Для этого в табл. 3 систематизированы результаты расчётов балльной оценки по факторам предложения, а также коэффициенты их масштабирования. Фактографическая информация получена из официальных данных Росстата [3; 4; 5]

Таблица 3

Результаты расчётов балльной оценки по факторам предложения

Показатель	Ед. изм.	2015	2016	2017	2018	2019	Средние темпы роста, %	Баллы	Среднее значение	Коэффициент масштабирования
Численность рабочей силы	тыс. чел.	2702	2739	2786	2822	2807	101,0	0,5	2771,2	1,01
Коэффициент демографической нагрузки на население в трудоспособном возрасте	чел.	0,77	0,80	0,81	0,83	0,80	100,8	0,5	0,80	0,99
Ожидаемая продолжительность жизни при рождении, мужчин	лет	72,1	72,4	73,0	73,8	73,5	100,5	1,0	72,95	1,01
Совокупный выпуск систем начального и среднего профессионального образования, высшего образования	тыс. чел.	82,8	78,8	70,5	71,0	71,9	96,5	-1,0	75,00	1,04
Плотность автомобильных дорог общего пользования с твёрдым покрытием	км путей на 1000 км кв. территории	447,0	454,0	463,0	472,0	480,0	101,8	0,5	463,20	1,04
Плотность железнодорожных путей общего пользования	км кв. территории	283,0	283,0	283,0	292,0	297,0	101,2	0,5	287,60	1,03

Таким образом на основании данных, проведённых расчётов, можно определить окончательное значение оценки по формуле 1.

$$Es_i = \sum \bar{b}_i \times k_{имасшт} \quad (1)$$

где Es_i – оценка-идентификатор выбора направления совершенствования кадровой политики в диапазонах: открытая-за-

крытая (Es_s), активная-пассивная (Es_D);

$\bar{b}_i$ – балльная оценка i-го показателя методики;

$k_{имасшт}$ – коэффициент масштабируемости i-го показателя методики.

$$Es_s = 0,5 \cdot 1,01 + 0,5 \cdot 0,99 + 1,0 \cdot 1,01 - 1,0 \cdot 1,04 + 0,5 \times 1,04 + 0,5 \cdot 1,03 = 2,05$$

В табл. 4 представлены результаты расчётов балльной оценки по факторам спроса, а также коэффициенты их масштабирования.

Используя данные табл. 4, по формуле 1 рассчитаем оценку-идентификатор выбора направления совершенствования кадровой политики в диапазоне активная или пассивная политика.

$$Es_D = -1,0 \cdot 1,16 + 1,0 \cdot 1,29 + 1,0 \cdot 1,15 - 1,0 \cdot 1,15 = 0,13$$

Таблица 4

Результаты расчётов балльной оценки по факторам спроса

Показатель	ед. изм.	2015	2016	2017	2018	2019	Средние темпы роста, %	Баллы	Среднее значение	Коэффициент масштабирования
Число предприятий и организаций тыс. ед.		146,3	144,9	141,3	135,8	118,1	94,8	-1,0	137,3	1,16
Сальдированный финансовый результат деятельности организаций	трлн. руб.	0,133	0,447	0,299	0,229	0,385	130,5	1,0	0,3	1,29
Уровень безработицы	%	6,0	5,8	5,7	5,2	4,8	94,6	1,0	5,5	1,15
Инвестиции в основной капитал на душу населения	тыс. руб.	107,0	78,5	90,1	91,6	77,6	92,3	-1,0	89,0	1,15

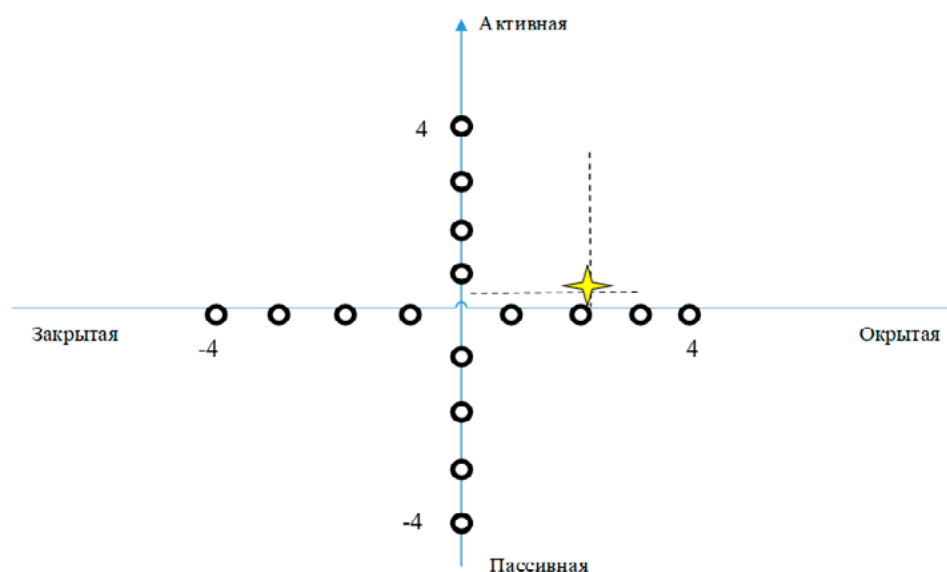


Рис. 2. Результаты идентификации направления совершенствования кадровой политики организаций, основанной на мониторинге специфики условий функционирования регионального рынка труда Краснодарского края

Выводы

На рис. 2 визуализирована итоговая процедура идентификации выбора направления совершенствования кадровой политики в двух диапазонах:

- 1) открытая или закрытая;
- 2) активная или пассивная.

Таким образом, реализация механизма выбора направления совершенствования кадровой политики, основанного на мониторинге специфики условий функционирования регионального

рынка труда, на примере регионально-го рынка труда Краснодарского края за 2015-2019 гг., позволила установить, что оптимальным будет вариант проведения открытой кадровой политики, без чрезмерных расходов на применение инструментария активной кадровой политики.

Естественно, что сформулированный вывод, в большей степени является характеристикой самого рынка труда исследуемого региона. Поэтому, каждая организация должна индивидуально подходить к дальнейшей корректировке своей кадровой работы, особенно бережно

осуществляя изменения в компенсационной политике [7, с. 95]. Но, тем не менее описанный механизм, дополненный результатами расчётов значения предельного продукта труда, и построенными моделями влияния последнего на спрос и предложение на региональном рынке труда, способен значительно повысить степень обоснованности выбора направления совершенствования стратегического управления персоналом в организациях. В силу этого, возможно его дальнейшее улучшение путём проведения соответствующих научных изысканий.

Библиографический список

1. Васенев С.Л. Муниципальные кластеры традиционной экономики // Экономический вестник Ростовского государственного университета. 2008. Т. 6. № 4-4. С. 229-232.
2. Васенев С.Л. Основы мониторинга функционирования квазикластерных интеграций // Вестник Северо-Кавказского гуманитарного института. 2012. № 1 (1). С. 27-36.
3. Малинина О.Ю., И.В. Кушнарева, А.Н. Максименко Методологические основы управления персоналом на основе ключевых показателей эффективности деятельности коммерческого предприятия // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2019. № 1-2. С. 80-85.
4. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2020: Р32 Стат. сб. Росстат. М., 2020. 1242 с.
5. Регионы России. Социально-экономические показатели – 2017 г. // Федеральная служба государственной статистики: официальный сайт. [Электронный ресурс]. URL: https://gks.ru/bgd/regl/B17_14p/Main.htm. (дата обращения: 12.03.2021).
6. Регионы России. Социально-экономические показатели – 2016 г. // Федеральная служба государственной статистики: официальный сайт. [Электронный ресурс]. URL: https://gks.ru/bgd/regl/B16_14p/Main.htm (дата обращения: 12.03.2021).
7. Попова Е.С., Васенев С.Л. Механизм характеристики воздействия отраслевого функционирования на компенсационную политику системы управления персоналом // Перспективы науки. 2016. Т. 2016. С. 95.