

Huchko Maria

*postgraduate student of the Research and Training Institute of Public Administration
of Lviv Polytechnic National University (Ukraine)*

**PRINCIPLES OF GOVERNMENT REGULATORY POLICY IN THE
HUMAN RESOURCES MANAGEMENT SYSTEM AT THE STAGE
OF INTEGRATION TO THE STANDARDS OF WORK
WITH PERSONNEL IN EUROPE**

Today's economy is based on global processes and the principles of free movement of capital and technology, in particular, large strategic enterprises. Development strategies implemented by organizations are focused on internal and external aspects. Given the universality of privatization processes, it can be seen that they are gradually becoming a natural process - an almost integral part of day-to-day management. In the last few decades, most enterprises in the field of functional economics have undergone many changes, they are the result of systemic changes.

The question of the role of the state is one of the most controversial problems in the modern economy, this term is not defined in the norms of the European Union or in the rules of other states. Human resource management based on the modern needs of the organization is certainly a very complex process, it is closely linked to the strategy of the organization and aims to develop employee motivation. Taking into account the existing functional dependence, we can say that all actions in personnel policy are accompanied by changes in staff, which can cause a change in qualifications, the need for new competencies.

The new approach and perception of employees by management must take into account the fact of creating an organization and the fact that its development depends on qualifications, skills and knowledge. Modern economic processes, which are largely the result of the free movement of capital on a global scale, maximize the processes of mergers and acquisitions. Because it is the employees who use their

resources to create value for shareholders and other stakeholders in the company, it is necessary to properly stimulate their development. Modern human resource management is seen as a new concept on the problem of employee participation in the organization more comprehensively.

Keywords: state regulatory policy, principles, personnel management system, work standards, partnership, international standards, integration stage, European Union, approaches.

Гучко Мария

*аспирант научно-учебного института государственного управления
Национального университета «Львовская политехника» (Украина)*

ПРИНЦИПЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ РЕГУЛЯТОРНОЙ ПОЛИТИКИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ КАДРАМИ НА ЭТАПЕ ИНТЕГРАЦИИ К СТАНДАРТАМ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ В ЕВРОПЕЙСКОМ СОЮЗЕ

Обосновано, что сегодняшняя экономика основана на глобальных процессах и на принципах свободного движения капитала и технологий, в частности, на крупных стратегических предприятиях. Стратегии развития, реализуемые организациями, ориентированы на внутренние и внешние аспекты. Учитывая универсальность приватизационных процессов, можно заметить, что они постепенно становятся естественным процессом – практически неотъемлемой частью повседневного управления.

Проанализировано, что за последние несколько десятков лет в области функциональной экономики большинство предприятий претерпели множество изменений, они являются результатом системных преобразований. Вопрос о роли государства является одним из самых противоречивых проблем современной экономике, этот термин не определен ни в нормах Европейского Союза, ни в правилах других государств. Принимая во внимание существующую функциональную зависимость, можно сказать, что все действия

в кадровой политике сопровождаются перемещениями персонала, которые могут вызвать изменение квалификации, потребность в новых компетенциях.

Установлено, что управление человеческими ресурсами, основанное на современных потребностях организации, безусловно, является очень сложным процессом, он тесно связан со стратегией организации и направлен на развитие мотивации сотрудников. Новый подход и восприятие сотрудников руководством должно учитывать факт создания организации и то, что ее развитие зависит от квалификации, навыков и знаний.

Обосновано, что современные экономические процессы в значительной степени, являющиеся результатом свободного движения капитала в глобальном масштабе, максимизируют процессы слияний и поглощений предприятий. Поскольку именно сотрудники используют свои ресурсы для создания ценности для акционеров и других заинтересованных сторон компании, необходимо надлежащим образом стимулировать их развитие. Современное управление человеческими ресурсами рассматривается как новая концепция на проблему участия сотрудников в организации более комплексно.

Ключевые слова: государственная регуляторная политика, принципы, система управления кадрами, нормы работы, партнерство, международные стандарты, этапы интеграции, Европейский Союз, подходы.

Постановка проблемы. Главной целью управленческой стратегии является построение наиболее конкурентоспособной и динамичной экономики, основанной на знаниях, способной к устойчивому развитию, созданию большего количества рабочих мест лучшего качества и большей социально-экономической сплоченности [2]. Достижение такой цели требует построения экономики, основанной на знаниях, которая учитывает развитие информационного общества, распространение исследований и инновационных процессов, а также образование и обучение, развитие предпринимательства, устранение административных барьеров, облегчение доступа к капиталу, технологиям, ограничение государственной помощи, имеющее отрицательное влияние на конкуренцию и создание единых условий для конкуренции.

Сегодня актуальным является увеличение занятости, профессиональной активности, повышение гибкости рынка труда, улучшение образования, модернизация системы социальной защиты [4]. Рекомендации касаются направления на инвестиции, в частности, в современные технологии, исследования и разработки, поддержку малого и среднего бизнеса, занятость, обучение, охрану окружающей среды, что предоставит государственной политике стимулирующее социальное обеспечение и экономическое развитие. Поддержка занятости является одним из приоритетов кадровой политики, инвестиций в человеческий капитал и, таким образом, оказание поддержки в сфере обучения являются еще одним приоритетом государственной политики.

Анализ последних исследований и публикаций. Как показали современные исследования, к прямым причинам международной интеграции относятся кризис компании, явное ухудшение финансового положения, сопровождающееся рыночными проблемами, опасения ухудшения финансового состояния в будущем и изменения правил в управлении персоналом компании. В отдельных странах интерес к вопросам государственной политики в этой области и ее организации был вызван необходимостью приблизить государственные правовые нормы в соответствии с требованиями Европейского Союза.

Государственная регуляторная политика означает предоставление финансовых льгот конкретному предпринимателю на более выгодных условиях, чем те, которые предлагаются на рынке [7]. Многие стратегии государственной политики в области занятости представляют собой помощь физическим лицам, которая не способствует определенным предприятиям или производству определенных товаров, или они не влияют на торговлю между государствами или являются общими мерами, направленными на содействие занятости, которые не искажают и не рискуют исказить конкуренцию.

Выделение нерешенных ранее частей общей проблемы. Хотя понятие государственной регуляторной политики на современном этапе не до конца определено, в юриспруденции предполагается, что это любая выгода, полученная предпринимателем от органов государственной власти путем

получения средств или даже частичного освобождения от финансовых обязательств, также из-за негативного воздействия государственной помощи на конкуренцию на рынке вводится общий запрет на ее предоставление. Помощь, предоставляемая из государственных источников, независимо от формы, которая, оказывая поддержку определенным предприятиям или определенным отраслям производства, угрожает нарушить конкуренцию и несовместима с правилами общего рынка [5]. В настоящее время большое внимание уделяется вопросам кадровой политики в результате процессов оптимизации, в литературе по данной теме существует много определений.

Анализ изменений в подходе к управлению бизнесом, в том числе в подходе к человеческим ресурсам, показывает признание некоторых постоянных элементов, которые начинают сопровождать деятельность предприятий. Безусловно, они включают стремление максимизировать прибыль как меру эффективности предприятия, оценку стоимости предприятия с точки зрения получения прибыли, стремление развивать предприятия преимущественно в экономической сфере, новые подходы в управлении персоналом, как непрерывный процесс [3]. Необходимо проанализировать и показать правовые условия абсолютно допустимых категорий государственной регуляторной политики – поддержки трудоустройства и обучения.

Цель исследования – обоснование государственной регуляторной политики в системе управления кадрами учитывая на современном этапе опыт и международные стандарты стран Европейского Союза.

Изложение основного материала. Экономические сферы, в которых как правило разрешена государственная регуляторная политика — это занятость и обучение [9]. Содействие занятости – основная цель экономической и социальной политики, по этой причине гарантируется, что власти используют меры, направленные на компании, для повышения уровня занятости в этих компаниях, в основном в отношении работников из неблагополучных категорий. Многие меры обучения не охватываются этой статьей, но они являются общими мерами, потому что они доступны для всех предприятий во всех секторах без какой-либо дискриминации. Дискриминационные меры

доступны для властей, принимающих меры, такие как льготные налоговые системы, такие как автоматические налоговые льготы, доступные компаниям, инвестирующим в обучение сотрудников [11]. Примерами этого являются начальное образование и стажировки, обучение или переподготовка безработных, меры, направленные непосредственно на сотрудников или даже определенные категории сотрудников, дающие им возможность участвовать в обучении, не связанном с компанией или отраслью, в которой они работают.

Правовые нормы позволяют предоставлять государственную помощь для двух типов обучения – это поддержка специального обучения, то есть обучение, которое включает в себя дальнейшее обучение, которое по существу и напрямую полезно для текущей или будущей должности сотрудника в компании, которой оказывается помощь, и дает ему квалификацию, которую он или она не сможет использовать или сможет использовать их в ограниченном объеме в других компаниях или в других сферах профессиональной деятельности [1]. Поддержка включает дополнительное образование, которое мало полезно в текущей, или будущей ситуации сотрудника в компании, которому оказывается помощь.

Однако, это обучение предоставит ему квалификацию, которую он в значительной степени сможет использовать в других компаниях или в других сферах профессиональной деятельности, что значительно увеличит шансы трудоустройства такого обученного сотрудника [13]. Участие государства в реализации экономической стратегии Европейского Союза подразумевает необходимость разработки государственной регуляторной политики, которая позволит достичь как целей, изложенных в стратегии, так и конкретных целей развития экономики.

Различия заключаются в финансовом аспекте изменений, «уровне радикального» воздействия на процессы и подходе к управлению человеческими ресурсами. Соответственно необходимо охарактеризовать управление человеческими ресурсами и проанализировать, как этот подход изменился за последние годы. Правильно проведенная оптимизация должна повлиять на организационную, экономическую и техническую адаптацию к

требованиям изменяющейся среды, что должно привести к лучшему удовлетворению потребностей рынка. Следует отметить, что процессы оптимизации в условиях организаций чаще всего предшествуют приватизации предприятия и происходят после его коммерциализации.

Относительно большое количество приватизированных предприятий в последнее время приводит к восприятию оптимизации, как одного из наиболее важных способов широко понимаемого повышения рациональности деятельности организации. В прошлом данные процессы диктовались желанием развиваться, но имели большее внутреннее, чем внешнее измерение – в меньшей степени они были результатом необходимости оставаться на рынке относительно влияния на рост прибыли компании [15]. В настоящее время, в условиях усиливающегося давления акционеров на стоимость компаний, меняется и подход к управлению.

На это также влияет возрастающее значение рынков капитала и возрастающее влияние этих рынков на функционирование хозяйствующих субъектов. Необходимо обратить внимание на еще один аспект – относительно недавно хозяйствующие субъекты стали рассматриваться как инвестиционные «объекты» и часто становились предметом спекуляций со стороны крупных инвесторов. Управление человеческими ресурсами, основанное на современных потребностях организации, безусловно, является очень сложным процессом, он тесно связан со стратегией организации и направлен на развитие кадровой политики и мотивации сотрудников.

Принимая во внимание существующую функциональную зависимость, можно сказать, что все действия сопровождаются перемещениями персонала, которые могут вызвать изменение квалификации, потребность в новых компетенциях. Чтобы проиллюстрировать суть этого явления необходимо рассмотреть несколько сценариев процессов оптимизации и описать возникающие изменения в процессе управления человеческими ресурсами [12]. Следует отметить, что современные экономические процессы, являющиеся результатом свободного движения капитала в глобальном масштабе, максимизируют процессы слияний и поглощений предприятий.

Важный фактор — это сильное давление со стороны акционеров с целью увеличения стоимости компаний в возможных формальных и правовых рамках, каждый из этих сценариев имеет несколько разные последствия в способе выполнения процессов управления человеческими ресурсами. Анализ изменений в подходе к управлению бизнесом, в том числе в подходе к человеческим ресурсам, показывает признание некоторых постоянных элементов, которые начинают сопровождать деятельность предприятий. Безусловно, они включают стремление максимизировать прибыль как меру эффективности предприятия, оценку стоимости предприятия с точки зрения получения прибыли, стремление развивать предприятия преимущественно в экономической сфере.

Признание этих явлений как общих позволяет заметить изменения в подходе к управлению человеческими ресурсами, которые сосредоточены на строгой оценке результатов работы сотрудников, принятии мер по стабилизации организационной культуры, подходе к человеческим ресурсам, как одному из активов компании со всеми вытекающими из этого последствиями в виде инвестиций и оценки эффекта от задействованного капитала [14]. Необходимо отметить, что изменения, произошедшие в экономической среде, привели к очень большим изменениям в составе персонала, функциям, которые должны были начать реагировать на новые потребности менеджмента.

Конечно, основной механизм постоянного улучшения остается общим, однако его измерение совершенно иное, потому что ортодоксально оно ориентировано на прибыль субъекта, даже если эта прибыль носит краткосрочный характер. Споры о должностных лицах и администрации в целом, эффективности и функциональности ее структур и способности справляться с современными вызовами продолжаются. За последнее время произошло несколько серьезных изменений на уровне государственного и местного самоуправления [6]. Эта дискуссия не должна ограничиваться голосами политиков или журналистов, причём они чаще всего, и не только сейчас постулируют сокращение административных расходов.

Столь же часто используется лозунг эффективности государства, а иногда эти понятия аккуратно сочетаются и призывают действовать по принципу «сначала эффективно, затем дешево» или наоборот. Если посмотреть на данные об эксплуатационных расходах органов местного самоуправления на душу населения, то сразу же возникнут вопросы, что стоит за их низким или высоким уровнем. Есть потребность проконтролировать определение суммы затрат на функционирование органов местного самоуправления и доли этих затрат в расходах единиц местного самоуправления, а также оценку надёжности и рациональности планирования и управления государственными средствами со стороны органов местного самоуправления.

Задачи, которые решает современная администрация, требуют внесения в нее структурных и функциональных изменений. Таким образом, требования к чиновникам меняются. Ожидаются независимость, предприимчивость и ответственность за результат. Усиливается социальное давление, выражаемое в различных опросах мнений и ожиданий граждан по отношению к администрации. В организациях государственного сектора тоже, но из-за ограничений этого сектора, использование простых «финансовых стимулов» сталкивается со многими ограничениями. Люди с небольшим опытом работы с администрацией могут заметить, что процесс систематического определения измеримых результатов и учёта степени, в которой они были достигнуты, случается редко.

Принятая методика учёта выполнения общественных задач в основном основана на критерии законности. С этой точки зрения вся система верификационного надзора построена внутри системы государственного управления, в которой ключевую роль играют критерии законности, целенаправленности, надёжности и экономичности [10]. Представляется целесообразным построить параллельно с существующей системой публичных финансов систему для проверки эффективности выполнения публичных задач, которая внесет в правовой стандарт обязательство о единообразном методе работы публичной администрации, принадлежащей государству.

Этот механизм в значительной степени может работать на уровне местного самоуправления, но в этой области социальное давление выше, и существует более прямая связь между результатом организации и социальной оценкой ее деятельности. Если хорошее управление, подкреплённое результатами и внешним подтверждением, не вознаграждается «системно», то даже самые новаторские менеджеры могут разочароваться, и, следовательно, это прямой путь к значительному разочарованию. Оценка деятельности государственного учреждения может быть произведена только тогда, когда количество и качество результатов можно будет сопоставить с поставленными целями.

Парадокс заключается в том, что и институциональная система надзора за деятельностью администрации, и оценка общественного мнения дают негативные примеры в этом отношении, а методы предоставления и оценки государственных услуг не меняются радикально [8]. Это изменение будет невозможно до тех пор, пока предоставление этих услуг в соответствии с законом не будет считаться необходимым и недостаточным условием для оценки администрации. Об этой администрации следует судить по постоянному анализу её результатов, а не только по тому факту, что она действует в соответствии с тем, что указано в правилах.

Результаты исследования системы оплаты труда на государственной службе показывают, что нынешняя система оплаты труда является элементом, который мотивирует людей работать на государственной службе. Это будет означать, что в компоненте денежного вознаграждения чиновники видят главный «мотиватор» к действию [4]. Руководство же указывает на элементы, которые, по их мнению, будут наиболее сильно мотивировать чиновников к повышению эффективности работы, такие как премия по результатам, повышение базовой заработной платы в зависимости от результатов работы, перспективы карьерного роста при соблюдении определенных критериев.

Необходимость изменений, которые позволили бы облегчить или решить проблемы, с которыми сталкивается администрация, обсуждалась в течение многих лет, сложно сказать, что процесс смены администрации не

происходит. Приведённые результаты мнений показывают, что это воспринимают и граждане. Внедряются решения, действующие в других странах или секторах экономики. Эти изменения, безусловно, ведут к профессионализации административной деятельности. Однако это ощущение или объективное состояние профессионализации деятельности иногда является причиной зарождающегося разочарования чиновников.

Это результат несоответствия собственных усилий по повышению качества услуг, уровня компетенций и навыков, знаний о возможных решениях и так называемого реального состояния замечено: потому что, с одной стороны, очень эффективные офисы, а с другой стороны, мы есть информация о многочисленных примерах неэффективной работы [2]. В системе управления должностные лица разных типов организаций «равны», то есть те, кто объективно «лучше», не могут получить значительного вознаграждения за достигнутые результаты, поэтому нет основного инструмента мотивации.

Выводы и предложения. Государственная регуляторная политика для горизонтальных целей, включая обучение и трудоустройство имеет гораздо меньшее влияние на нарушение конкуренции на рынке. Этот вид поддержки можно рассматривать как хорошо инвестированную помощь, которая будет возвращена государству, которое ее предоставляет, в виде более полного использования человеческих ресурсов, а также более подготовленных сотрудников. Трансформация проявляется во многих концепциях управления, с особым акцентом на концепции, которую можно рассматривать как философию всеобщего управления качеством.

Современные процессы государственной регуляторной политики преследуют цель, аналогичную концепции всеобщего управления качеством, они должны привести к улучшению процессов и, следовательно, к улучшению всей организации. В результате подавляющее большинство государственных средств, выделяемых на поддержку обучения или трудоустройства, не включаются в категорию государственной помощи. Таким образом, государственные средства, выделяемые на поддержку трудоустройства и обучения, намного выше, чем государственная помощь для этой цели.

Список использованной литературы:

1. Вольгин А. П., Матирко В. И. Управление персоналом в условиях рыночной экономики. М.: Дело, 2005. 312 с.
2. Грачев М. В. Суперкадры управление персоналом и международные корпорации. М.: Наука, 2006. 185 с.
3. Драккер П. Управление, нацеленное на результаты / пер. с англ. М.: Технологическая школа, 2007. 246 с.
4. Ивановская Л. В., Свистунова В.М. Обеспечение системы управления персонала на предприятии. М.: ГАУ, 2006. 218 с.
5. Исаенко А. Н. Кадры управления в корпорациях США. М.: Наука, 2007. 289 с.
6. Карлов Б. Деловая стратегия: Концепция, содержание, символы. М.: Экономика, 2004. 164 с.
7. Кулаков М. Н., Маусов Н.К. Персонал предприятий в условиях перехода к рынку / под. ред. Ю. Г. Одегова. М.: Изд-во РЭА, 2006. 228 с.
8. Михайлов Ф. Б. Управление персоналом классические концепции и новые подходы. М.: Наука, 2005. 212 с.
9. Модели управления персоналом: исследования, разработка, внедрение / под ред. Е. Померанцевой. М.: Вершина, 2006. 165 с.
10. Обегом Ю. Г. Эффективность системы управления персонала: учеб. пособ. М.: Изд-во РЭА, 2005. 326 с.
11. Управление персоналом / Самыгин С.И. (и др.). Изд.2-е. Ростов н/Д: Феникс, 2006. 378 с.
12. Управление персоналом. Ответы на экзаменационные вопросы: учебное пособие для вузов. М.: Издательство «Экзамен», 2006. 423 с.
13. Цыпкин Ю. А. Управление персоналом. М.: Юристъ, 2007. 376 с.
14. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации. М.: Интел-Синтез, 2006. 384 с.
15. Широкова Г. В. Управление организационными изменениями. М.: Юрист, 2005. 412 с.