Взаимосвязь становления современной системы управления персоналом и политических режимов в России

Харитонов Ю.В.¹

¹ Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ:

Статья посвящена исследованию специфики воздействия на систему управления персоналом существующих исторически на территории РФ политических режимов. Автором проведен аналитический обзор наработок компетентных специалистов разных отраслей деятельности в отношении обособленных черт политического режима, определено ключевое отличие данной дефиниции от понятия политической системы. В работе поставлена гипотеза о том, что эффективность успеха деятельности каждого предприятия в любой сфере хозяйствования зависит от его сотрудников, а политический режим, действующий в стране функционирования предприятия, обуславливает отдельные аспекты процесса построения системы управления персоналом. Посредством метода анализа компетентных литературных источников, синтеза и сравнения теоретических материалов автором были выделены фундаментальные концепции в целостной системе кадрового менеджмента страны в рамках функционирования определенного политического режима. По итогу работы обозначены тенденции влияния действующего политического режима в России на современные системы управления персоналом, что представляет практическую значимость для системы кадрового менеджмента отечественных предприятий.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: политический режим, персонал, управление, система, менеджмент, общество, государство.

Relationship of the formation of modern personal management system and political regimes in Russia

Kharitonova Yu.V.¹

¹RANEPa, Russia

Введение

В современных условиях функционирования общества актуальность исследования взаимосвязи политического режима и эффективности кадровой политики предприятий страны заключается в том, что главная роль во взаимоотношениях государства и общества принадлежит государству, хотя общество (в данном контексте - управляющее звено организации) является определяющим. Так, характер взаимодействия государства и трудового населения отражает некоторые негатив-

ные аспекты становления кадрового менеджмента, что, в свою очередь, влечет слабую реализацию трудовых реформ в стране.

Среди исследователей, которые уделяли в своих трудах внимание специфике разных политических режимов в их взаимосвязи с качеством и эффективностью экономики, следует в рамках данной работы отметить таких, как Н. А. Горева, А. Н. Марьин-Островский, В. Н. Руденко, А. А. Фарафонов, С. Н. Федорченко, А. М. Хазов, О. Ю. Шмелева. Вопросам исследования особенностей исторического становления политического режима в России посвящено достаточно много публикаций. Проблематика данной работы определяется в том, что подавляющее большинство из них представляют собой наработки на уровне статей политологического характера, которые несут на себе дисциплинарный отпечаток политической науки. Это, во-первых, проявляется в освещении теории функционирования политического режима и других элементов формы государства (формы правления и формы государственно-территориального устройства) отдельно, не во взаимосвязанной системе элементов формы государства, а во-вторых, без особой акцентуации освещается специфика существенных и формальных характеристик переходной кадровой системы на уровне государства, которым является современная Россия. Соответственно, актуальной задачей

ABSTRACT:

The article is devoted to the study of the specific effects on the personnel management system of the existing political regimes historically in the territory of the Russian Federation. The author has conducted an analytical review of the developments of competent specialists in various fields of activity with regard to the separate features of the political regime; the key difference between this definition and the concept of the political system has been determined. In this context, the author hypothesized that the effectiveness of the success of each enterprise's activity in any field of business depends on its employees, and the political regime in effect in the country of operation of the enterprise determines certain aspects of the process of building a personnel management system. Through the method of analyzing competent literary sources, synthesizing and comparing theoretical materials, the author highlighted fundamental concepts in an integrated system of personnel management of the country in the framework of the functioning of a certain political regime. As a result of the work, trends in the influence of the current political regime in Russia on modern personnel management systems are indicated, which is of practical significance for the system of personnel management of domestic enterprises.

KEYWORDS: political regime, personnel, management, system, management, society, state.

JEL Classification: O10, O15, P00

Received: 24.12.2018 / Published: 30.06.2019

© Author(s) / Publication: CREATIVE ECONOMY Publishers

For correspondence: Kharitonova Yu.V. (ulyabbk@gmail.com)

CITATION:

Kharitonova Yu.V. [2019] Vzaimosvyaz stanovleniya sovremennoy sistemy upravleniya personalom i politicheskikh rezhimov v Rossii [Relationship of the formation of modern personal management system and political regimes in Russia]. Voprosy innovatsionnoy ekonomiki. 9. [2]. – 619-632. doi: 10.18334/vinec.9.2.40611

данной работы является исследование вопросов развития систем управления персоналом на разных уровнях организаций с учетом политического, экономического, социального, правового и морально-нравственного этапа становления государственности и общества в стране.

Цель статьи - проведение концептуального анализа основных черт политических режимов, сферой влияния которых являются аспекты регулирования взаимоотношений общества и государства в России, а также установление на основе анализа направлений взаимосвязи между политическим режимом и кадровой политикой в качестве движущей силы повышения качества производства. Для реализации этой цели необходимо решить следующие исследовательские задачи: дать характеристику политического режима в зависимости от социально-политических и культурных характеристик; охарактеризовать основные направления взаимоотношений общества и государства в системе управления персоналом, которые регулируются политическим режимом; определить его роль в формировании эффективно функционирующей системы управления персоналом.

Персонал является одним из важнейших ресурсов как государственных органов, так и частного бизнеса, которые необходимы для достижения всех целей и задач функционирования организации. Ведь новые идеи, технологии, нормы или лучшие условия не позволяют достичь устойчивого успеха в работе без хорошо подготовленного, сбалансированного и сплоченного персонала. То есть инвестирование в человеческие ресурсы и кадровую работу признается долгосрочным фактором надежности и эффективности деятельности любых учреждений.

Неоспоримым является тот факт, что построение в европейских странах (в том числе в России) демократического политического режима позволило поставить государство под контроль институтов гражданского общества, успешно провести реформы во всех отраслях народного хозяйствования, решая сложные общественные проблемы. Тем не менее отечественными и зарубежными учеными не установлены конкретные направления влияния действующих ранее политических режимов на развитие экономики в целом и системы управления персоналом в частности, что обуславливает новизну результатов литературного и аналитического обзора в данной работе.

ОБ АВТОРЕ:

Харитоновна Юлия Владимировна, аспирантка (ulyabbk@gmail.com)

ЦИТИРОВАТЬ СТАТЬЮ:

Харитоновна Ю.В. Взаимосвязь становления современной системы управления персоналом и политических режимов в России // Вопросы инновационной экономики. – 2019. – Том 9. – № 2. – С. 619-632. doi: 10.18334/vinec.9.2.40611

Теоретико-методологические подходы к дефиниции политического режима

Исследование постсоветских общественных трансформаций является одной из первоочередных задач современной политической науки. Имеющиеся концепции переходного периода характеризуют его как движение от недемократического к демократическому обществу. Впрочем, специфика преобразований в большинстве постсоветских стран заключается в том, что общественные изменения не всегда приводили к установлению тех или иных форм демократии. Функционирование смешанного типа политических режимов - наиболее объективная трактовка трансформационных преобразований также и в подходах к кадровому менеджменту постсоветского пространства.

Политический транзит новых независимых государств, образованных после распада СССР, привел к формированию новых политических режимов, в большей степени авторитарных, вопреки задекларированному курсу на динамичную демократизацию. Руководство бывших республик, а ныне независимых государств установило необходимые правила политической деятельности, при которых стало возможным введение в действие всей полноты власти, доставшейся в наследство от предыдущей системы. Соответственно, особый тип постсоветской демократии оказал свое влияние на становление системы управления персоналом как движущей силы производства в рамках глобальной роли человеческих ресурсов в XXI веке. Таким образом, существующий режим в России имеет такую же дефиницию, как и в наиболее развитых странах (демократия), но при этом ему свойственна специфика, которая обусловлена историей и влиянием предыдущих политических режимов.

Анализ последних исследований дает основания утверждать, что категория политического режима применяется для определения характера властных отношений «государство - общество» [1] (*Gerasimova, Chernyaeva, 2012*). Это понятие имеет большое количество дефиниций и является объектом длительных дискуссий ученых. Так, данное понятие, с точки зрения Н. А. Горевой, представляет собой совокупность характерных для определенного типа государства политических отношений, средств и методов реализации власти, имеющих взаимосвязей между государственной властью и обществом, доминирующих форм идеологии, состояния политической культуры [2] (*Goreva, 2010*).

В научной литературе также очень часто с одинаковым значением используют такие понятия, как «демократический (авторитарный, тоталитарный) режим», «демократическая (авторитарная, тоталитарная) система». С нашей точки зрения, правильным является утверждение российского политолога К. Гаджиева, который отмечает, что понятие политического режима является узким по сравнению с политической системой. Политический режим - это способ функционирования и взаимосвязи основных элементов политической системы общества [7] (*Khazov, 2012*). Критериями характеристики режима выступают такие его признаки:

- соотношение полномочий во властном треугольнике «президент - парламент - правительство»;
- соотношение полномочий государственного правительства и органов местного самоуправления;
- способ формирования органов власти;
- правовой статус лица;
- положение политических партий и общественных организаций, в частности оппозиционных;
- стиль принятия политических решений;
- порядок функционирования силовых структур государства;
- легитимность как признание режима общественностью и соответствие деятельности политической власти общественным ценностям [4] (*Rudenko, 2013*).

Системы и формы государственного устройства могут быть разными при демократическом режиме в разных, соответственно, странах, как уже упоминалось.

Характерными общими чертами политического режима, который присущ государствам Западной Европы, являются:

- демократический способ формирования и осуществления власти - законодательной, исполнительной и судебной;
- развитое и структурированное гражданское общество, которое взаимодействует с властью и с которым последняя вынуждена считаться;
- действенная партийная система и существование политической оппозиции.

В России в современных условиях демократизм, кроме всего прочего, означает: личную, индивидуальную свободу человека, социальную активность, участие граждан в жизни государства, в решении общественных проблем [5] (*Farafontov, 2011*). Такая система предполагает особое отношение к человеку как к члену общества, обуславливает необходимость формирования качественного интеллектуального капитала страны, носители которого могут правомерно и полноценно влиять на историю своей страны. В данном контексте особую значимость также приобретают персонал-технологии, которые используются в качестве метода активизации движущей силы российского производства - человеческих ресурсов.

Стоит рассмотреть и недемократические режимы, которые оказали влияние на формирование фундамента для кадровой политики нашего государства в течение всего исторического периода с момента ее становления. Данные режимы отражают ситуацию, при которой государственная власть осуществляется путем ограничения и нарушения формально провозглашенных прав и свобод человека. Неудивительно, что такой подход перманентно ограничивал в рамках прав человека возможность саморазвития, творчества, проявления способностей специалистов всех областей посредством влияния государственной власти. Долголетнее отсутствие качественной системы и отказ от признания роли накопления интеллектуального капитала сказались впо-

следствии не только на установившихся методах и способах организации труда, но и на отношении к системе управления персоналом в целом.

Недемократические режимы, в свою очередь, могут быть тоталитарными и авторитарными. К основным признакам таких режимов относятся:

- формальное закрепление в конституционных актах минимума прав и свобод граждан при отсутствии механизмов, институтов и гарантий их осуществления;
- чрезмерная централизация государственной власти;
- тенденция к применению неправовых средств осуществления власти;
- применение принудительных методов управления;
- противоправное использование силовых структур;
- контроль государством всех сфер общественной жизни (экономики, идеологии, СМИ, духовно-культурного развития и т. 0п.) [6] (*Fedorchenko, 2010*).

Характеристика истории становления политического режима в России

Характеризуя Российскую Федерацию, следует отметить, что здесь процесс демократической трансформации в ряде случаев становится более прогрессивным с течением времени. Именно поэтому функционирующие здесь политические режимы следует определить как инверсионные прошлому тоталитаризму режимы, что в результате определенных причин в рамках обеспечения демократии в становлении специалиста отрасли постепенно обретают свои демократические свойства. Ведь спецификой функционирования политических режимов в нашем государстве является открытость избирательного процесса, то есть использование демократических процедур волеизъявления граждан для пролонгации власти, а также демократизация общественного мнения и расширение прав и свобод человека в своей трудовой деятельности. Исторически сложившиеся режимы авторитаризма постепенно искореняются. Демократизация всех общественных процессов порождается всей логикой общественно-политического развития и выступает одним из его последовательных результатов. Но истоки авторитаризма в сущности кадрового менеджмента можно искоренить, только постигнув состояние развития гражданских институтов и социально-политическую ситуацию [8] (*Shmeleva, 2012*).

С начала XXI века следствием остаточных явлений авторитаризма стала присущая руководителям крупных компаний демонстрация политической независимости и внепартийности, которой управленцы настойчиво утверждали стиль «просвещенного авторитаризма». Авторитаризм проявляется в демонстрации политической воли и ключевой роли руководителя высшего звена в выдвижении и одобрении всех важных решений, образованный характер авторитаризма прослеживается в желании совместить вождизм с либерализмом, к которому, в свою очередь, стремится государство [3] (*Mar'in-Ostrovskiy, 2010*).

В значительной степени система управления персоналом на отдельном предприятии, безусловно, зависит от стиля руководства, который формируется под прямым

влиянием взаимоотношений высшего звена менеджмента с персоналом. Зарубежные исследователи отмечают, что существует столько стилей управления, сколько предприятий и руководителей персоналом [9] (*Banerjee, Berry, Duflo, Harini, 2017*). Стиль управления в рамках развития и становления определенного политического режима в стране являет собой типичные для менеджера приоритеты в управлении, выборе форм и методов решения управленческих задач, управленческого взаимодействия и деловой коммуникации с подчиненными, коллегами и высшим руководством. В российском обществе сформировались и функционировали в свое время три основных и один комбинированный стиль руководства, которые связаны с типологией политических режимов в определенный исторический период времени.

Авторитарный стиль (начало XX века) проявлялся в том, что руководитель при принятии решений отдавал предпочтение ориентации на цели, критерии и интересы государства, практически не считаясь с мнением коллектива, ограничиваясь узким кругом единомышленников. При воплощении в жизнь собственных решений такой руководитель занимает жесткую позицию, активно использует методы административного и психологического воздействия.

Демократический стиль (конец XX-го - начало XXI века) базировался уже на сочетании принципа единоличного руководства и самоуправления. Руководитель предприятия, который придерживается такого стиля управления, выбирается членами трудового коллектива открыто на собрании и, соответственно, должен отстаивать и выражать его интересы.

Либеральный стиль (при динамических изменениях современного рынка) характеризуется тем, что руководитель при принятии решений ориентируется на цели и интересы отдельных групп трудового коллектива, постоянно маневрирует, чтобы сохранить паритет интересов, часто занимает различные позиции сторон.

Современный смешанный стиль предусматривает сочетание названных выше типов руководства. Таким образом, очевидно, прослеживается взаимосвязь приоритетов и целей государства в становлении преимуществ определенных стилей руководства в организациях в определенный исторический период времени. У каждого руководителя складываются определенные стереотипы управленческой деятельности, которые, по сути, называют стилем руководства. В свою очередь, на стиль руководства существенно влияет тип власти в обществе.

Анализ взаимосвязи кадрового менеджмента и политического режима

Наиболее значимая связь политики и экономики и их сопутствующих аспектов взаимного влияния являются соответствующие процессы в отношении политического режима к монополиям, которые, в свою очередь, опосредованно создают новый виток в развитии системы управления. Так, последствия «демонополизации» для национальной экономики были прогнозируемы: фактически она привела не к повышению конкурентоспособности, а к тотальному падению производства, уничтожению целых

отраслей в машиностроении, легкой промышленности, других сферах при одновременном захвате внутреннего рынка продукцией иностранных компаний [11] (*Nasi, 2011*). Об угрозах и рисках, которые несет политика децентрации и разукрупнения производственных структур, и о, наоборот, необходимости создания крупных организационных образований, особенно в высокотехнологичном секторе, неоднократно высказывались отечественные исследователи, которые посвящали свои разработки вариациям повышения уровня эффективности системы управления персоналом [4] (*Rudenko, 2013*).

Первым индикатором степени государственного влияния на рынок труда стал предложенный экспертами ОЭСР сводный показатель регуляции рынка труда, который предусматривал анализ пяти факторов: гибкость рабочего времени; наличие ограничений на использование нестандартных форм занятости; использование правил, регулирующих процедуру увольнения работника; наличие установленного минимума заработной платы; соблюдение права работников на участие в управлении предприятием. Как свидетельствуют последние данные ОЭСР в отношении отмеченных показателей, наименее регулируемы являются рынки труда США и Великобритании.

Приведенные данные можно проиллюстрировать на примере анализа процедуры увольнения работников в Великобритании и других странах. Так, почти во всех экономически развитых странах срок уведомления наемного работника об увольнении зависит от его трудового стажа. Но если в Великобритании он составляет одну неделю (стаж работы 1–24 месяца) и 12 недель (стаж работы более 12 лет), то в других странах минимальный срок уведомления составляет: 15 дней в Италии, один месяц во Франции, ФРГ, Нидерландах, Испании, Греции, три месяца в Бельгии.

В вопросах регламентации различных аспектов трудовых отношений заметную роль играют профессиональные союзы. Как показали результаты проведенных в США и Великобритании исследований [9] (*Banerjee, Berry, Duflo, Harini, 2017*), увеличение разницы в оплате труда по единой тарифной сетке на 25% оговаривается отсутствием профсоюзов на предприятиях и переводом заключения коллективных соглашений с национального или отраслевого на местный уровень.

В последнее время в странах Западной Европы наблюдается тенденция к дерегулированию рынка труда в соответствии с американской моделью, которая предусматривает внедрение политики регулирования доходов, программ создания новых рабочих мест в депрессивных регионах и для наиболее уязвимых категорий населения, поддержание малого и среднего бизнеса, стимулирование samozанятости, широкое использование нетипичных форм занятости и т. п. Наряду с этим необходимо отметить начало атак на профсоюзы, в результате чего в подавляющем большинстве экономически развитых стран произошло значительное сокращение численности их членов (с 1990 по 2015 год охват работников профсоюзами уменьшился в США - с 50% до 15%, в Японии - с 50 до 24%, в Италии - с 48% до 44%, в Великобритании - с 50% до 33%, в ФРГ - с 32%

до 29%) [10] (*Heylen, 2016*). Наименьшая степень участия в профсоюзах отмечается во Франции 10%, а наибольшая - в Швеции более 90%.

Изменения в условиях функционирования рынка труда в ведущих странах обуславливают поиск новых, порой кардинальных мер для решения проблем рынка труда и занятости. Политика искусственного уменьшения предложения рабочей силы постепенно меняется на стимулирование расширения ее границ и более эффективное использование (в сферу труда привлекаются лица старше 65 лет, иммигранты и безработные).

Сегодня эксперты рекомендуют отказаться от сокращения безработицы и увеличения занятости за счет значительных государственных расходов. Они предлагают использовать для указанных целей сокращение индивидуального объема рабочего времени. В последние годы в законодательство, регулирующее трудовые отношения в большинстве экономически развитых стран, внесены изменения, которыми выравниваются права лиц, имеющих нормальную и неполную занятость. Так, в Австрии, Бельгии, Дании, Франции, ФРГ, Греции, Швеции, Нидерландах, Японии на последних распространяются стандартные правила уведомления об увольнении [12] (*Winkler-Buttner, 2017*).

Сегодня политика дерегулирования рынка труда получила широкое распространение вследствие ее комплексности (сочетания различных аспектов, элементов гибкости: гибкий график работы, дуализм тарифных систем оплаты труда). Кроме того, отдельные его элементы вышли за пределы национальных образований и приобрели международный характер.

Большинство исследователей сходятся в том, что значительным ресурсом роста занятости может стать сокращение рабочей недели. В частности, соответствующая макроэкономическая модель, построенная по материалам ряда экономически развитых стран, отражает широкие возможности для роста: сокращение рабочей недели в ФРГ на 1% приводит к росту численности рабочих мест на 0,6-0,8%, во Франции - на 0,3-0,5%, в Великобритании - на 0,16%. Не менее действенным является рост занятости в результате внедрения мероприятий по сокращению продолжительности трудовой жизни в целом [9] (*Banerjee, Berry, Duflo, Harini, 2017*), введение обязательного десятилетнего срока обучения в ФРГ должно привести к сокращению ежегодного прибытия молодежи на рынок труда на 300-400 тыс. человек, а в Великобритании - на 500-600 тыс.

Значительная активность государства на рынке труда проявляется в странах с развитой экономикой в общедоступной системе образования и профессиональной подготовки. Социальная функция государства заключается в том, что в процессе развития личных способностей, получения профессиональных знаний и приобретения практического опыта человеку должна предлагаться более сложная, интересная и высокооплачиваемая работа [3] (*Mar'in-Ostrovskiy, 2010*). Внимание, уделяемое промышленно развитыми странами активным программам на рынке труда (расходы на них состав-

ляют от 0,4% ВВП в США и Канаде до 2% в Швеции), может быть обусловлено следующими причинами:

- активная политика поощряет активность безработного в поисках работы, сокращает его зависимость от социальной поддержки государства, а следовательно, уменьшает затраты государственного бюджета, связанные с безработицей, социальную напряженность в обществе;
- активная политика повышает производительность труда и способствует структурной перестройке экономики, повышая тем самым эффективность использования ресурсов труда, поскольку ее главная задача - нахождение работником рабочего места, которое оптимально соответствует его способностям.

Как замечает Е. В. Герасимова, вопрос влияния текущего политического режима на трудовые ресурсы и занятость осложняется еще и тем, что проблема конкуренции и конкурентной политики в условиях трансформационной экономики является чрезвычайно сложной и еще должным образом не осмысленной в теоретико-методологическом плане [1] (*Gerasimova, Chernyaeva, 2012*). Следует согласиться с автором, что сущность конкурентной кадровой политики в нашей стране на данном этапе развития ее политической системы определяется правильным выбором стратегической цели. Если стратегическая цель кадровой политики определена неправильно, то это порождает соответствующие ошибки при выборе инструментов ее достижения.

Итак, когда целью ставилось разукрупнение и концентрация происходила для увеличения конкуренции, конкурентная кадровая политика стала противоречить общей социально-экономической политике, целью которой является развитие социально-ориентированной рыночной экономики, основой которой является конкурентоспособное собственное производство. Стратегическая цель конкурентной кадровой политики - государственная поддержка эффективной системы управления персоналом в рамках создания равных условий для конкуренции для всех агентов рыночных отношений. Современные взгляды на систему управления в контексте преобразований политического режима России характеризуются, прежде всего, изменением концепции «конкуренция человеческого капитала» на понятие «взаимодействие интеллектуального капитала на рынке». Для действенного взаимодействия систем управления персоналом на рынке одинаково важны и конкурентный процесс (теория добросовестной конкуренции), и конкурентный результат (экономическая эффективность во всех ее формах). Благодаря такому подходу формируется представление о том, что конкуренция может быть избыточной, что приводит не к эффективности, а к уничтожению рынка и отрасли.

В условиях, когда общество оказалось социально и идеологически разделенным, за основу кадровой политики большинством предприятий был избран принцип «социального контракта» - консолидации бизнеса и общества, который позволил, с одной стороны, отказаться от социальных обязательств перед гражданами, с другой стороны - от постулатов либеральной идеологии.

В это же время (2000-е гг.) государственные органы РФ подтверждали приверженность демократической составляющей преобразований. В ежегодных посланиях Федеральному собранию президент России акцентировал внимание на создании условий для высокого уровня жизни в стране, «жизнь безопасную, свободную и комфортную», которая возможна только при зрелой демократии и развитого гражданского общества [4] (*Rudenko, 2013*). Стремление соответствовать гуманистическим ценностям, широким возможностям личного и коллективного успеха, стандартам цивилизации является приоритетной задачей России как европейской страны.

Впрочем, ряд исследователей отмечают несоответствие официально заявленных государством целей и реальной кадровой практики на уровне конкретного бизнеса. Прочность и стабильность режима во многом зависят от эффективности государственного управления. Стремление бизнес-структур управлять контактами с государственными структурами, регулировать информационно доступную сотрудникам сферу, контролировать гражданские позиции персонала и т. д. свидетельствует, что менеджеры высшего звена пытаются подменить собственной активностью активность всего кадрового состава. Как следствие сфера свободной политики на уровне государства не соответствует процессу управления на местах (в конкретной организации).

Действующая в начале XXI века в России кадровая система преимущественно обеспечивает руководителю широкие возможности для манипулирования персоналом путем неправового использования всех типов административного ресурса. Отчасти такое положение могло привести к разрушению ключевого для демократической политической системы страны механизма сохранности и накопления интеллектуального потенциала и динамичной текучести кадров, сохраняя лишь видимость выбранной демократии. Но устойчивое развитие и трансформация политического режима РФ на пути к полной демократии способствуют пусть не абсолютному, но весомому изменению в отношении к человеческим ресурсам.

Заключение

Таким образом, следует констатировать, что современная степень обострения основных общественно-экономических противоречий в системах управления персоналом предприятий как в России, так и за ее пределами ставит в практическую, инструментальную плоскость проблему установления содержательных соотношений между базовыми для организации понятиями развития и накопления интеллектуального капитала и категориями, которые заключаются в содержании конституционно-экономического порядка хозяйственно-правовой политики государства, правового хозяйственного порядка экономической власти и ее видов, механизмов и порядка распределения экономической власти. В этом контексте уровень установленного политическим режимом экономического народовластия может быть определен как правовая ценность, принцип и цель хозяйственно-экономического управления и формирования эффективной кадровой политики, который обеспечивается путем

закрепления и реализации государством комплекса экономических прав в сфере хозяйствования. Данных прав должно быть достаточно для осуществления решающего влияния на содержание отношений производства, обмена, распределения и потребления, на баланс распределения в экономической власти, в национальной экономической системе, с тем, чтобы обеспечить ее главное общественное назначение – служить материально-технической базой сохранения, жизнеспособности и развития всего человеческого капитала. Экономическое народовластие обеспечивается также и функционированием механизмов политического режима, в частности для определения содержания и направления кадровой политики отдельных предприятий.

Таким образом, ключевым качеством современной демократии в системе управления персоналом в условиях функционирования действующего политического режима Российской Федерации является возможность развития, накопления интеллектуального капитала, а также полноценного участия персонала в управлении организацией.

ИСТОЧНИКИ:

1. Герасимова Е.В., Черняева Т.И. Формы и режимы взаимодействия власти и общества в условиях политической модернизации России // Вестник Поволжской академии государственной службы, 2012. – № 1.
2. Горева Н.А. Идеологический дискурс как механизм легитимации политического режима в современной России // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Лингвистика и межкультурная коммуникация, 2010. – № 1.
3. Марьин-Островский А.Н. Политический режим, институт собственности и экономика знаний в современной России // Вестник РГГУ. Серия: Политология. История. Международные отношения. Зарубежное регионоведение. Востоковедение, 2010. – № 1.
4. Руденко В.Н. Демократическое верховенство права и политические режимы (Россия и постсоветские страны) // Научный ежегодник Института философии и права Уральского отделения Российской академии наук, 2013. – № 4.
5. Фарафонов А.А. Современный политический режим России в зеркале авторитаризма // Альманах современной науки и образования. – 2011. – № 8. – с. 62-66.
6. Федорченко С.Н. Развитие политического режима тандемократии в России // Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование, 2010. – № 1.
7. Хазов А.М. Характеристика политических режимов в постсоветской России // Власть, 2012. – № 2.
8. Шмелева О.Ю. Место и роль политико-культурного фактора в определении специфики политического режима современной России // European Social Science Journal, 2012. – № 1.
9. Banerjee A., Berry J., Duflo E., Harini K. From Proof of Concept to Scalable Policies: Challenges and Solutions, with an Application // The Journal of Economic Perspectives, 2017. – № 4.

10. Heylen F. Unemployment in Europe: A problem of relative or aggregate // International labour review, 1996. – № 1.
11. Nasi G. Public Personnel Policies: Impact on Government Performance // Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice, 2011.
12. Winkler-Buttner H. Differing degrees of labour market regulation in Europe // Ibid, 2017. – № 3.

REFERENCES:

- Banerjee A., Berry J., Duflo E., Harini K. (2017). *From Proof of Concept to Scalable Policies: Challenges and Solutions, with an Application The Journal of Economic Perspectives*. 31 (4).
- Farafontov A.A. (2011). *Sovremennyy politicheskiy rezhim Rossii v zerkale avtoritarizma* [Contemporary political regime of Russia in the mirror of authoritarianism]. *Almanac of modern science and education*. (8). (in Russian).
- Fedorchenko S.N. (2010). *Razvitie politicheskogo rezhima tandemokratii v Rossii* [Development of the tandemocracy political regime in Russia]. *Problem Analysis and Public Administration Projection*. 3 (1). (in Russian).
- Gerasimova E.V., Chernyaeva T.I. (2012). *Formy i rezhimy vzaimodeystviya vlasti i obshchestva v usloviyakh politicheskoy modernizatsii Rossii* [Forms and Regimes of Interaction between Power and Society in Conditions of Political Modernization of Russia]. *Bulletin of the volga region Institute of Administration*. (1). (in Russian).
- Goreva N.A. (2010). *Ideologicheskiy diskurs kak mekhanizm legitimatsii politicheskogo rezhima v sovremennoy Rossii* [Ideological discourse as the legitimating mechanism of political regime in the modern russia]. *Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Lingvistika i mezhkulturnaya kommunikatsiya*. (1). (in Russian).
- Heylen F. (1996). *Unemployment in Europe: A problem of relative or aggregate International labour review*. 135 (1).
- Khazov A.M. (2012). *Kharakteristika politicheskikh rezhimov v postsovetskoj Rossii* [Characteristics of political regimes in post-Soviet Russia]. *Power*. (2). (in Russian).
- Marin-Ostrovskiy A.N. (2010). *Politicheskiy rezhim, institut sobstvennosti i ekonomika znaniy v sovremennoy Rossii* [Political regime, institute of property and knowledge economy in modern Russia]. *Vestnik RGGU. Seriya: Politologiya. Istoriya. Mezhdunarodnye otnosheniya. Zarubezhnoe regionovedenie. Vostokovedenie*. (1). (in Russian).
- Nasi G. (2011). *Public Personnel Policies: Impact on Government Performance Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*.

- Rudenko V.N. (2013). *Demokraticeskoe verkhovenstvo prava i politicheskie rezhimy (Rossiya i postsovetskie strany)* [Democratic rule of law and political regimes (Russia and post-soviet countries)]. *Nauchnyy ezhegodnik Instituta filosofii i prava Uralskogo otdeleniya Rossiyskoy akademii nauk*. 13 (4). (in Russian).
- Shmeleva O.Yu. (2012). *Mesto i rol politiko-kulturnogo faktora v opredelenii spetsifiki politicheskogo rezhima sovremennoy Rossii* [The place and role of political - culture factors in determining the specificity of the political regime of modern russia]. *European Social Science Journal*. (1). (in Russian).
- Winkler-Buttner H. (2017). *Differing degrees of labour market regulation in Europe* *Ibid*. 32 (3).