

## СОЦІАЛЬНИЙ ВЕКТОР КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ

*Розкрито основні підходи до формування та впровадження кадрової політики в Україні як одного з основних факторів розвитку трудового потенціалу держави, обґрунтовано важливість посилення її соціального вектора.*

*In clause the basic approaches to formation and introduction of personnel selection in Ukraine as one of major factors of development of labour potential of the state are opened, the importance of strengthening of its social vector is proved.*

*Ключові слова: кадрова політика, трудовий потенціал, соціальний вектор.*

*Key words: personnel selection, labour potential, social vector*

**Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями.** Ствердження якісно нових принципів розвитку держави акцентує увагу суспільства на формуванні та впровадженні нової кадрової політики, центристським твердженням якої має стати підготовка конкурентоспроможного трудового потенціалу сучасної української економіки. Необхідність реагування держави на сучасну економічну кризу обумовлює потребу забезпечення її високопрофесійними кадрами, здатними реагувати на всі зміни, що відбуваються, та водночас посилення соціальної спрямованості кадрової політики. Означення обумовлює важливість тематики обраної статті, робить її актуальною для поіпшення ситуації в збереженні та розвитку трудового потенціалу як окремого регіону, так і держави в цілому.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій в яких започатковано розв'язання проблеми.**

Головним напрямом організації діяльності трудового потенціалу є вироблення кадрової політики (інколи її ще називають політикою кадрового забезпечення, управлінням персоналом чи управлінням людськими ресурсами) [7; 9]. Нині серед науковців В. Авер'янова, В. Венедіктов, М. Іншин, О. Крушельницька, В. Малиновський, Д. Мельничук, Г. Осовська та інших, нема єдиного розуміння сутності кадрової політики [2; 1; 4; 5; 8]. Проаналізувавши основні наукові підходи до вивчення окресленої проблематики, ми прийшли до висновку, що кадрова політика України потребує вдосконалення, адаптування до сучасних реалій розвитку економіки.

Тому **мета** даної статті полягає у розкритті основних тенденцій формування і впровадження кадрової політики на всіх територіальних та ієрархічних рівнях. Розглянуто кадрову політику щодо процесів професійної орієнтації, прогнозування і планування кадрових потреб, добору, підготовки, розстановки та вивільнення персоналу.

**Виклад основного матеріалу.** Перехід України від командно-адміністративної системи управління до ринкових умов багато в чому змінив ідеологію формування кадрової політики. Принцип соціалізму: „Де б не працювати – аби не працювати” у ринкових умовах прийнятний далеко не скрізь. Він не спрацьовує навіть за низької оплати праці. Страх втратити роботу для більшості трудового населення держави сильніший за всі інші аргументи. Змінилися політика і форми роботи засобів масової інформації при аналізі та формуванні регіонального ринку праці. Разом із вимогами до претендентів на певні місця в оголошеннях частіше відзначається не „шукаю роботу”, а „шукаю високооплачувану роботу”.

Протягом багатьох років до вирішення кадрових питань підходили з боку „керівника”, в кожному працівникові бачили, насамперед, слухняного виконавця, який реалізує вказівки. Нині характер трудової діяльності суттєво змінюється, що окреслює підвищені вимоги до формування та реалізації кадрової політики в державі. Особливо важливим це питання є в умовах сьогodнішньої кризи, коли працівник відчуває потребу в захисті не лише власного керівництва, а і держави. А це, своєю чергою потребує від неї посилення соціальної спрямованості її кадрової політики. Вдосконалення трудового законодавства щодо прав та гарантій працівників із питань: часу роботи й відпочинку, здорових та безпечних умов праці, матеріального забезпечення в порядку соціального страхування у старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, матеріальної допомоги при безробітті та ін.

Кадрова політика визначає місце і роль кадрів у суспільстві, мету, завдання, найважливіші напрями та принципи роботи з кадрами, головні критерії їх оцінки, шляхи вдосконалення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, раціональне використання кадрового потенціалу країни.

Особливої уваги заслуговує питання про об'єкти кадрової політики. Об'єктами кадрової політики є населення (трудові – людські ресурси), держава (а саме – її структури), державні та приватні складові економічної діяльності.

Коли йдеться про об'єкт кадрової політики, то до уваги беруть усі кадри суспільства, все працездатне населення. Держава, своєю чергою, через свої структури впливає на всі категорії працівників. Саме такий погляд покладений в основу кадрової політики України. Держава не може залишатися поза процесами формування і раціонального використання кадрового потенціалу, організації управління персоналом окремих галузей і відомств.

Основними складовими кадрової політики є:

- політика підбору персоналу;
- політика навчання працівників організації;
- політика оплати праці;
- політика формування кадрового резерву;
- політика формування соціальних стосунків в організації.

Основні вимоги до кадрової політики:

1) Вона має бути недекларативною, або абстрактною, а навпаки, творчою, дієвою;

2) Має бути системною, комплексною і всебічною, що обумовлює її динамічність, а відтак поетапність проведення;

3) Бути новаторською, але не кон'юнктурною, „йти” на декілька кроків попереду ситуації, стати прогнозованою, випереджувальною;

4) Сучасна кадрова політика повинна мати послідовно демократичний характер.

Кадрова політика кожної держави – специфічна та неповторна оскільки її розвиток визначається насамперед не впливом держави, або економічних процесів, а самим трудовим – людським ресурсом. Специфіка людських ресурсів полягає у наступному:

- люди наділені інтелектом, тому їх реакція на зовнішній вплив емоційно-осмислена, у результаті чого процес взаємодії між працівником і організацією (складовою економіки) є двостороннім;

- люди здатні до постійного вдосконалення та розвитку, і саме це є найважливішим джерелом для підвищення ефективності функціонування організації;

- трудове життя людини в сьогоденному суспільстві це – 20 – 50 років, тому стосунки між працівником і організацією є довготерміновими [3].

Тому управлінський аспект кадрової політики має базуватися на чітких принципах управління кадровим потенціалом організації:

- ✓ будь-яка проблема підприємства – це проблема управління людськими ресурсами;
- ✓ персонал підприємства – це не тільки сьогоднішні працівники, а й ті, хто прийде працювати завтра, а також ті, хто звільняється;
- ✓ розуміння та зближення цілей роботодавця і працівників – це найкращий шлях до підвищення ефективності роботи підприємства;
- ✓ будь-яка проблема управління людськими ресурсами – це спільна проблема лінійних керівників і працівників кадрової служби;
- ✓ в управлінні кадровим потенціалом організації завжди є як стратегічний, так і операційний аспекти (управління персоналом).

Дотримання цих принципів слід зафіксувати Соціальному кодексу, що має бути прийнятий на кожному підприємстві (в організації і т. д.). Такий кодекс регулює соціальні стосунки працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності виробництва та піднесенню культурного рівня життя працівників, зміцненню трудової дисципліни. Головною метою Кодексу є створення комфортних умов для праці та відпочинку працівників, підвищення їх соціальної захищеності, поліпшення трудових та соціальних співвідношень у колективах. Його дотримання робить значний внесок у забезпечення стабільності та ефективності праці, в підвищення ділової репутації підприємства в цілому.

Нова кадрова політика має окреслювати перед собою вищі соціальні орієнтири з таких напрямів: соціальний захист трудового потенціалу; соціальна підтримка інвалідів та непрацюючих пенсіонерів; естетичний, духовний, інтелектуальний розвиток кожного працівника.

Саме ці соціальні орієнтири визначають соціальний вектор кадрової політики, яку нині доцільно впроваджувати в Україні. Соціальний вектор своєю чергою діє через ряд факторів, що

визначають стабільність ринку праці й залежать від вирішень соціальних питань на рівні держави, регіону, окремого підприємства. Виділяють ідеологічні, нормативно-законодавчі та організаційні фактори (рис. 1).

Посилення дії соціального вектору кадрової політики можна досягти лише з потужною нормативно-правовою базою. Проте нормативно-законодавчі акти формування кадрової політики донині, на жаль, ще або не відпрацьовані на належному рівні, або не працюють сповна. Розміри пенсій, допомог і соціальних виплат у цілому не забезпечують нормальний рівень життя населення. Діяльність служб зайнятості малоефективна для більшості безробітних, а також потребує зміни система професійної підготовки фахівців. Визначення вартості фахівця через ринок за низької якості підготовки і сталих госпрозрахункових зв'язках між вищою освітою і матеріальним виробництвом ставить нинішніх випускників ВНЗ у невігідні умови порівняно з працюючими фахівцями.

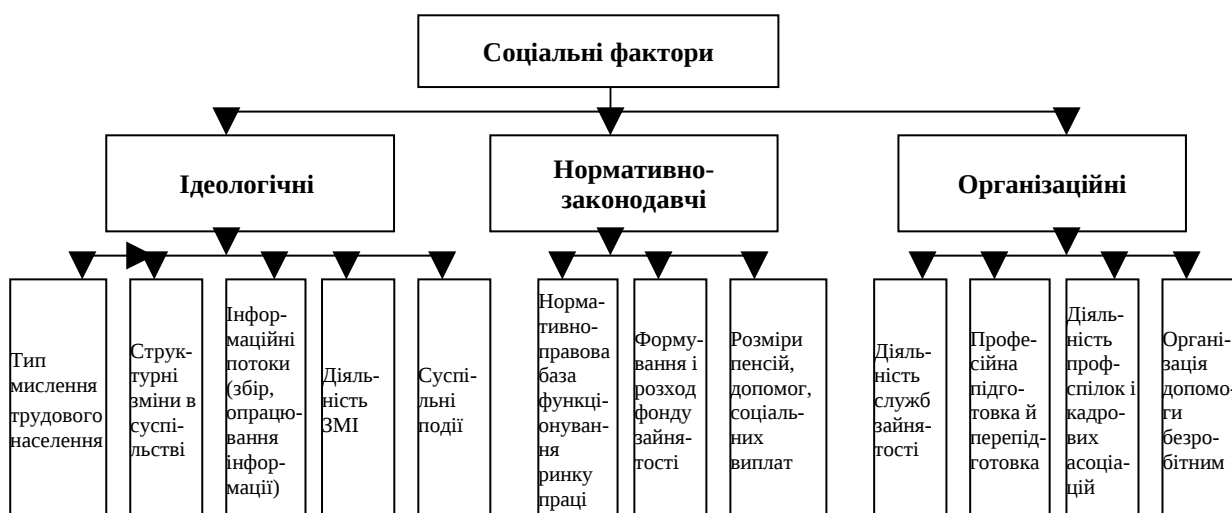


Рис. 1. Соціальні фактори, визначаючі кадрову політику [11]

Однак дотримання основних принципів і прав кадрової політики через виконання чинних в Україні нормативно-законодавчих актів – Законів України «Про підприємства в Україні», Кодексу законів про працю, «Про оплату праці», «Про охорону праці», «Про відпустки», «Про колективні договори та угоди» та низки інших – дає надію на сподівання у поліпшенні ситуації, що склалася.

**Висновки.** Розробляючи пропозиції щодо формування та впровадження нової кадрової політики як одного з основних факторів розвитку трудового потенціалу держави, необхідно виділити основні напрями:

- чітке визначення об'єктів кадрової політики, їх функції, повноваження і відповідальність за як ієрархічною гілкою, так і територіальною;
- забезпечення підтримки держави на шляху посилення соціального вектора кадрової політики з огляду на важливість захисту кожного працівника;
- визначення поточних і найближчих завдань та пріоритетів;
- забезпечення вибору засобів, форм, технологій роботи з кадрами в кожній конкретній сфері діяльності на засадах дотримання законності;
- створення системи добору, розстановки кадрів із використанням показників ділової оцінки персоналу та послідовних кроків із прийняття рішення щодо прийому на роботу;
- забезпечення систематичного та безперервного підвищення кваліфікації персоналу на базах установ післядипломної освіти;
- сприяння формуванню трудового колективу, соціальному плануванню його розвитку, ідейному та моральному вихованню працівників;
- підтримка принципів матеріального та морального стимулювання праці (гласність, єдність, комплексність, диференціація, участь, послідовність, конкретність, лімітованість).

#### Література

1. Венедіктов В. С. Сутність та основні напрями кадрової політики в сфері державної служби / В. С. Венедіктов, М. І. Іншин // Форум права. – 2005. – № 1. – С.4-8.

2. Державне управління: проблеми адміністративно-правової теорії та практики /За заг. ред. В. Б. Авер'янова. – К. : Факт, 2003. – 384 с.
3. Красношанка В. В. Управління людськими ресурсами: [Курс лекцій] / Красношанка В. В.: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.studentbooks.com.ua>.
4. Крушельницька О. В. Управління персоналом: [Навч. посіб.] / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К. : «Кондор», 2003. – 296 с.
5. Малиновський В. Я. Державне управління: [Навч. посіб.] / Малиновський В. Я. – Луцьк: «Вежа», 2000. – 558 с.
6. Матюхіна Н.П. Управління персоналом органів внутрішніх справ України (Теоретичні і прикладні аспекти): [Монографія] / Матюхіна Н. П. / За заг. ред. О. М. Бандурки. – Х. : Вид-во Ун-ту внутр. справ, 1999. – 287 с.
7. Олуйко В. М. Державна кадрова політика / Олуйко В. М. // Вісник УАДУ при Президентіві України: [зб. наук. пр.] – 2000. – № 3. – С. 34 – 38.
8. Осовська Г. В. Управління трудовими ресурсами: [Навч. посіб.] / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. – Житомир : ЖГП, 2000. – 304 с.
9. Рачинський А. П. Кадрове забезпечення – необхідна умова становлення та розвитку державної служби на Україні / Рачинський А. П. // Вісник УАДУ при Президентіві України: [Зб. наук. пр.] / За ред. В. І. Лугового, В. М. Князева. – 1998. – № 1. – С. 48 – 51.
10. Романко А. П. Управління кадровим потенціалом / Романко А. П. – М.: Прогресс, 1991. – 270 с.
11. Сидунова Г. И. Особенности кадровой политики на различных стадиях жизненного цикла развития организации / Сидунова Г. И. // Экономический журнал. – 2002. – № 4. – С. 120-128.
12. Управління людськими ресурсами в державних організаціях: [Лекц.-практ. курс]. – Ужгород: ЦДМУ, 1995. – 122 с.