

**Рябошак О.С.**

аспірантка кафедри публічного адміністрування,  
Міжрегіональна Академія управління персоналом,  
м. Київ, Україна

## **ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ У ВИМІРІ СУЧАСНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ДЕРЖАВИ**

Важливим завданням у сфері розвитку людського потенціалу в Україні є створення національної кадрової системи та її компонентів - регіональних кадрових підсистем, орієнтованих на пріоритети регіонального розвитку. Важливими є завдання розробки та впровадження системи моніторингу людського розвитку, зокрема людських ресурсів; посилення системи захисту інтересів робітників та професійних прав, головним чином, шляхом участі профспілок, асоціацій роботодавців та трудових колективів у розробці та реалізації кадрової політики, а також подолання зловживань з найму працівників, організація робочих процесів та заробітної плати, створення системи та технологій для залучення інвестицій у розвиток людини, вдосконалення національної системи професійного навчання з урахуванням реальних потреб у кадрах у сфері державного управління та ключових галузей економіки.

Окрім внутрішніх системних проблем, слід враховувати і такі глобальні впливи, як зміна інформаційних технологій. Це призводить до збільшення частки постіндустріального інформаційного суспільства в Україні, що суттєво змінює структуру робочої сили порівняно з індустріальною спільнотою. Відбувається значне зменшення кількості людей, зайнятих у сільському господарстві, промисловості, і подібне збільшення кількості працівників у сферах послуг, державного управління, освіти, науки, культури.

У контексті глобалізації виникає питання психічної, професійної, нормативно-правової сумісності сектору кадрів в Україні та інших країнах, особливо світових економічних лідерів. Зусилля країни щодо поглиблення європейської інтеграції підтримують розробку кадрової політики відповідно до європейських стандартів. Така орієнтація буде реалізована лише в рамках найширшого програмного підходу держави до ретельного, ефективного розвитку, використання та збереження національних інтересів України у сфері людських ресурсів.

Комплекс проблем кадрової сфери включає і специфічні проблеми кадрового забезпечення ключових секторів суспільної діяльності: промисловості, агропромислового комплексу, соціокультурної сфери. Загальновідомим є факт значних втрат висококваліфікованих кадрів, нестача робочих місць, незадовільні умови праці, відсутність мотивацій до професійного розвитку для більшості підприємств, установ, організацій країни. До закріплення цих негативних явищ призводять застарілі форми організації праці, методи менеджменту, технології виробництва й технічне оснащення, не адаптованість до ринкових умов, руйнування соціальної інфраструктури.

Актуальною є проблема усунення кадрових порушень у державному управлінні, місцевому самоврядуванні та, насамперед, захисту прав людини та формування антикорупційних механізмів у кадровій сфері. Впровадження конституційних положень про право вступу на державну службу та право на рівну службу в органах місцевого самоврядування, просування по службі, подолання практики корупції, кар'єрна номенклатура, суб'єктивність призначення, подвійні стандарти тощо.

Останнім часом кадрова політика перестає бути закритою сферою соціальних інтриг, припиняються призначення на керівні посади на основі кланів та інших недемократичних підходів. Поступово розвивається нова філософія реалізації кадрової політики, заснована на принципах професіоналізму та порядності, тобто переваг «економіки знань», коли інтелектуальні ресурси більш ніж природні. У той же час кадрова політика кожного сектора має специфіку, що відповідає специфіці економічної діяльності, самому стану виробництва.