

ФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ РИНКОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ

В умовах ринкової трансформації економіки України вирішення питань якісного кадрового забезпечення соціально-політичних та соціально-економічних сфер життєдіяльності України стало одним із пріоритетних завдань.

Формування та реалізація сучасної кадрової політики України потребує ефективної кадрової системи, що включає сукупність кадрових інститутів та організаційних структур, завдяки яким відбувається менеджмент процесами управління персоналом, з метою досягнення певних пріоритетів розвитку суспільства.

Рішення важливих проблем інноваційного, економічного і соціального розвитку країни неможливе без організації принципово нових ринкових відносин між партнерами, удосконалення методів управління, зміни стилю господарювання, психології і мислення керівників, розширення та поглиблення демократії, подальшого поліпшення дисципліни, підвищення відповідальності персоналу, тобто ринкової трансформації всіх ланок управління та кадрової політики.

Для підприємств різних галузей і форм власності кадрова політика має першочергове значення. Без професійно підготовлених, раціонально розміщених, ефективно керованих працівників жодне підприємство не може бути конкурентоспроможним і досягати своїх стратегічних цілей.

В економічній системі, що розвивається в сучасних умовах глобалізації та євроінтеграції, формування кадрової політики повинно здійснюватись за рахунок оптимізації співвідношення заходів на державному, регіональному рівнях та на рівні підприємства (рис. 1).

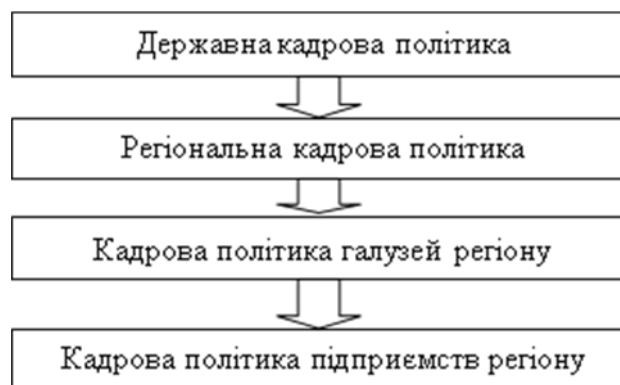


Рис. 1. Рівні кадрової політики в сучасних умовах економічного розвитку регіону

Державна кадрова політика – це цілеспрямована стратегічна діяльність держави, пов’язана із плануванням та прогнозуванням формування, професійного розвитку та раціонального використання кадрів, усіх трудових ресурсів України, визначенням цілей і пріоритетів кадрової діяльності [2].

В сучасних умовах розвитку національної економіки України в державній кадровій політиці невідкладним є вирішення таких завдань [3]:

- створення загальнонаціональної системи управління персоналом та її складових: регіональних підсистем, орієнтованих на пріоритети регіонального розвитку;
- розроблення та впровадження системи моніторингу людського розвитку;
- детінізація ринку праці, подолання зловживань при наймі працівників, організації трудового процесу та оплати праці;
- створення системи і технологій залучення інвестицій в людський розвиток;
- удосконалення національної системи професійної підготовки з урахуванням реальних потреб у персоналі у сфері державного управління, соціально-гуманітарній сфері, ключових галузях економіки, промисловості та агропромислового комплексу.

На кадрову політику істотно впливають глобальні чинники, такі як розвиток інформаційних технологій, впровадження електронного урядування та економічна інтеграція. Відбувається нарощування в Україні ознак постіндустріального інформаційного суспільства, що кардинально змінює структуру персоналу порівняно з персоналом індустріального суспільства. Спостерігається істотне скорочення чисельності осіб, зайнятих у сільському господарстві, промисловості, й одночасне збільшення чисельності персоналу у сферах державного управління, обслуговування, освіти, науки, культури. Особливу групу персоналу складають фахівці з комп'ютерної техніки, програмного забезпечення, аналізу та обробки інформації. Відбувається якісна зміна змісту й характеру праці в напрямі зростання частки інтелектуальної-творчої складової.

Актуальною є проблема подолання кадрових деформацій в органах державної влади, органах місцевого самоврядування і, передусім, забезпечення захисту прав людини та формування антикорупційних механізмів у сфері державного управління – запобігання виникненню та управління конфліктом інтересів на публічній службі.

Широкое впровадження інформаційних технологій в сучасне управління та виробництво вимагає значного підвищення якості професійної підготовки працівників, її гнучкості, безперервності підвищення їх кваліфікації впродовж усього професійного життя.

Серед основних проблем у сфері формування державної кадрової політики, які потребують невідкладного вирішення, є такі:

По-перше, невідповідність державної кадрової політики вимогам трансформаційних процесів у державі. Значна частина наявного кадрового корпусу державного управління та місцевого самоврядування не готова до роботи в умовах сьогодення і на перспективу.

По-друге, недосконалість законодавчої бази, яка не надає процесам управління персоналом правової обґрунтованості, урегульованості та захищеності, не враховує європейські стандарти в кадровій сфері.

По-третє, відсутність стратегічного спрямування щодо підготовки персоналу відповідно до потреб суспільства, яке передбачає кваліфіковане здійснення прогнозування, планування, постійне оцінювання ситуації з персоналом у країні.

По-четверте, непорядкованість, слабка функціональна визначеність структур по роботі з персоналом, недостатня кваліфікація персоналу кадрових служб, що веде до неефективності, неузгодженості підходів у кадровому менеджменті на всіх рівнях. Такий стан заважає активній професіоналізації багатьох видів економічної діяльності, професійній самореалізації людей практично в усіх сферах суспільного виробництва. Державна кадрова політика повинна спиратися на потужну систему по роботі з персоналом, сучасні технології з управління персоналом.

Українські вчені Ю.В. Ковбасюк, К.О. Ващенко, Ю.П. Сурмін [2] визначають, що державна кадрова політика має бути:

- складовою державної політики;
- науково обґрунтованою, враховувати потреби держави в кадрах у перехідний період;
- послідовною та етапною у вирішенні стратегічних завдань;
- орієнтованою на відродження і сталий розвиток України;
- об'єктивною, всебічною, комплексною;
- єдиною для всієї України, але водночас багаторівневою (державною, регіональною, місцевою);
- перспективною;
- демократичною за цілями, соціальною базою і механізмом вирішення кадрових проблем;
- досить гнучкою, тобто, з одного боку, стабільною, оскільки зі стабільністю пов'язані певні надії працівників, а з другого – динамічною, тобто коригуватися відповідно до зміни тактики залежно від ситуації;
- спрямованою на індивідуальний підхід до персоналу;
- духовно-моральною;
- правовою;
- ураховувати як вітчизняний, так і зарубіжний досвід.

Отже, саме ці риси – демократичність, реалістичність, законність, науковість, творча спрямованість, об'єктивність, комплексність, моральність, духовність, індивідуальність, гуманізм – є основою формування державної кадрової політики.

Література

1. Армстронг М. Практика управління людськими ресурсами / пер. с англ. под. ред. С.К. Мордовина. – 10-е изд. – СПб. : Питер, 2009. – 848 с.
2. Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку: наук. доп. / авт. кол. : Ю.В. Ковбасюк, К.О. Ващенко, Ю.П. Сурмін та ін. ; за заг. ред. д-ра наук з держ. упр., проф. Ю.В. Ковбасюка, д-ра політ. наук, проф. К.О. Ващенка, д-ра соц. наук, проф. Ю.П. Сурміна (кер. проекту). – К. : НАДУ, 2012. – 72 с.
3. Стратегія державної кадрової політики України : [електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.guds.gov.ua>