

Ясько Р.О.,
аспірант кафедри державного управління
і менеджменту НАДУ

Актуальні проблеми державної політики щодо розвитку кадрового потенціалу в гуманітарній сфері

Стаття містить аналіз актуальних проблем державної політики щодо розвитку кадрового потенціалу в гуманітарній сфері. Визначено управлінські функції, виконання яких передбачає формування та реалізацію такої політики.

Ключові слова: кадри, кадровий потенціал, державна кадрова політика, гуманітарна сфера.

Ясько Р.А. Актуальные проблемы государственной политики по развитию кадрового потенциала в гуманитарной сфере

Статья содержит анализ актуальных проблем государственной политики по развитию кадрового потенциала в гуманитарной сфере. Определены управленческие функции, выполнение которых предполагает формирование и реализацию такой политики.

Ключевые слова: кадры, кадровый потенциал, государственная кадровая политика, гуманитарная сфера.

Yasko R.O. Actual issues of state policy for human resources development in the humanitarian sphere

The article contains the analysis of the current state policy issues for the development of human capacity in the humanitarian sphere. The administrative functions which involves the formation and implementation of such policies are defined.

Key words: personnel, human resources, state personnel policy, humanitarian sphere.

Постановка проблеми. Перед суспільством і державою нині постають невідкладні завдання пошуку адекватних контраргументів та ефективних відповідей на зовнішні та внутрішні виклики гуманітарного характеру. За таких умов зростає роль якісного кадрового потенціалу гуманітарної сфери. Це, у свою чергу, зумовлює посилену увагу до здійснення державної політики у згаданій царині, тим більше, що гуманітарна проблематика справляє значний вплив на процеси формування політичної кон'юнктури в Україні, а подекуди несе у собі загрози політичній стабільності у державі.

Існує одна очевидна тенденція, а саме найважливіші суспільні проблеми, будь то економічні, політичні, екологічні та інші, набуваючи певного резонансу і значущості, стають проблемами гуманітарного характеру. Тому реформаційні заходи у найбільш важливих сферах життєдіяльності суспільства, на думку фахівців, мають ґрунтуватися на засадах гуманітарної відповідальності і адекватності [1]. Актуальність окресленої проблематики підвищується також і з огляду на те, що “гуманітарна сфера має відігравати домінуючу роль, оскільки без зміни психології громадян, формування у них відповідних соціальних установок, ціннісних орієнтацій не варто очікувати їх активної участі у державотворчих процесах” [2, с. 4]. Тож перед працівниками гуманітарної сфери стоїть надзвичайно важливе завдання: забезпечити реалізацію реформ в українському суспільстві, що вимагає розстановки чітких гуманітарних акцентів та вивірення за зовнішніми гуманітарними вимогами і внутрішніми соціальними запитами.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. В Україні започатковано серйозні заходи щодо вироблення стратегічних шляхів гуманітарного розвитку країни, “інвентаризації” національної гуманітарної сфери, розробляється остаточна редакція

Стратегії гуманітарного розвитку України. Важливу роль у цьому відіграють науково-комунікативні заходи: конференції, семінари, круглі столи. Наприклад, Національним інститутом стратегічних досліджень у партнерстві з Київським національним університетом імені Тараса Шевченка, Національним університетом “Львівська політехніка”, Харківським національним університетом ім. В.Н.Каразіна минулого року було проведено круглий стіл “Стратегія гуманітарного розвитку України – відповідь на виклики сучасності”, в якому взяли участь представники органів державної влади, керівники закладів культури і освіти та представники наукових, громадських організацій, провідні експерти з питань гуманітарної політики, ЗМІ.

У процесі обговорення йшлося, зокрема, і про проблеми, дотичні до теми нашого дослідження. Так, на думку М.Кулиняка, величезною проблемою є регіональна культурна політика та вплив кадрів із галузі культури.

У Щорічному Посланні Президента України до Верховної Ради України “Про внутрішнє та зовнішнє становище України в 2013 році” підкреслюється: “Формування світоглядно-ціннісної парадигми гуманітарного розвитку зачіпає глибини людської психології. Фактично йдеться про зміну мотиваційних чинників поведінки та дій. Нові мотиви – це нові можливості, а нові можливості – це завжди перспектива для оновлення та модернізації, яких так потребує Україна” [4, с. 154]. На наше переконання, це положення має бути одним із ключових у процесі розробки та реалізації державної політики щодо розвитку кадрового потенціалу в гуманітарній сфері, оскільки “сьогодні, як ніколи раніше, зростає функціональна, тобто суспільно необхідна роль цієї сфери та усіх її складових у забезпеченні життєдіяльності нації і держави” [5, с. 30].

Варто зазначити, що останнім часом у своїх публікаціях науковці та практики дедалі частіше згадують про вплив держави на гуманітарну сферу через кадрову політику. Так, досліджуючи соціогуманітарні вектори державного управління в Україні, Н.Кляшторна акцентує увагу на тому, що посилення кадрового забезпечення державної гуманітарної політики є одним з невідкладних завдань у контексті зміцнення соціогуманітарних підвалин української державності [6, с. 108].

Колектив незалежних експертів, аналізуючи сучасну культурну політику в Україні, доходить висновку, що одним із пріоритетів є здійснення термінових кроків, спрямованих на зміцнення кадрового потенціалу галузі, зокрема розбудову системи підготовки молодих фахівців та підвищення кваліфікації працівників, стимулювання припливу освіченої молоді до музейних та пам’яткоохоронних закладів [7, с. 233]. Дійсно, важко не погодитись із авторами даного дослідження стосовно того, що в разі продовження ігнорування кадрової проблеми галузь ризикує пройти “точку неповернення”, що призведе до остаточного руйнування зв’язків між поколіннями, безповоротної втрати традицій та позитивного досвіду попередніх генерацій.

В.Куценко, Г.Трілленберг цілком обґрунтовано зазначають, що “важливими показниками професійної підготовки кадрів, які забезпечували б розробку та реалізацію розвитку соціогуманітарної сфери в умовах глобалізації, є якісна освіта у сфері економіки, соціальних і гуманітарних наук” [8, с. 95]. Тут, на нашу думку, слід було б додати ще й ідеологічну складову, адже “відсутність ідеологічного наповнення веде до змін у сутності управлінських практик, які отримують риси ситуативності та фрагментарності, що знижує ефективність державного управління” [9], а гуманітарної сфери це стосується в першу чергу.

Невирішені раніше частини загальної проблеми. Попри наявні успіхи вчених у дослідженні окресленої проблематики, сучасний стан державної політики щодо

розвитку кадрового потенціалу в гуманітарній сфері, характер і перспективи її вдосконалення об'єктивно потребують подальших наукових досліджень, спрямованих на розкриття сутності та дієвих механізмів її формування й реалізації.

Тож *метою статті* є аналіз актуальних проблем державної політики щодо розвитку кадрового потенціалу в гуманітарній сфері та визначення управлінських функцій, виконання яких передбачає формування та реалізацію такої політики.

Виклад основного матеріалу. Зміст державної політики щодо розвитку кадрового потенціалу в гуманітарній сфері задається, умовно кажучи, двома векторами. Перший – це традиція, що повинна передаватися від покоління до покоління. Другий вектор орієнтований на сучасність і на те, що передбачається, на прогнозоване майбутнє. І тут відкривається широке поле для новацій: “Саме практика, аналіз кількісного та якісного складу кадрів дадуть змогу зробити висновки про ефективність тих чи інших новацій, нададуть матеріал для виявлення нових тенденцій і потреб” [10]. Тож на часі – створення інформаційного банку даних, характеристик, оцінок і потреб галузей гуманітарної сфери у кваліфікованих фахівцях.

Водночас надзвичайно важливим є те, наскільки державна політика щодо розвитку кадрового потенціалу в гуманітарній сфері будується на основі наукового підходу [11], спирається на необхідне правове, організаційне і фінансове забезпечення. Адже, як свідчить історична практика, формування державної кадрової політики є досить складним, багатограним процесом. Він може бути результативним у разі дотримання певних вимог та умов, “включає послідовне здійснення низки науково-дослідних, організаційно-управлінських, політичних та законодавчих дій” [12].

Науковці Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В.Птухи НАН України виокремили соціально-демографічні ризики реалізації Стратегії державної кадрової політики України в 2012–2020 роках [13]. Головним ризиком названо невідповідність попиту на робочі місця попиту на робочу силу, причинами якої є:

- нестача або надлишок чисельності робочої сили;
- завищені порівняно з реальними вимоги населення до умов та оплати праці;
- нестача або надлишок кількості робочих місць;
- незадовільна (за економічними або соціально-демографічними критеріями)

структура робочих місць;

– невідповідність професійно-кваліфікаційної підготовки робочої сили потребі в ній.

Для подолання ризиків реалізації стратегії державної кадрової політики України необхідно:

- формування відповідного правового поля;
- стимулювання приватного сектору до реалізації кадрової політики, що передбачає наявність: податкових стимулів; договірних механізмів; захисту прав приватного власника щодо підготовки робочої сили;
- стимулювання населення до активізації поведінки на ринку праці, до оволодіння професіями та кваліфікаціями, адекватними потребам ринку праці.

Варто наголосити, що зазначене повною мірою стосується і кадрової політики в гуманітарній царині, яка, певна річ, не може не визначатися загальним станом цієї сфери, передусім станом освіти. А він є нині вкрай незадовільним: “На жаль, на сьогодні ми продукуємо робочу силу, але не займаємося вихованням і освітою як такою. Ми даємо знання, але не формуємо світогляд людини, не виховуємо її як людину сучасну, розвинену, з моральними принципами. Це є суттєвий крок назад, навіть по відношенню до консервативної радянської системи освіти” [3]. Слід визнати

також справедливість експертних оцінок з приводу того, що освітня політика перетворюється на частину політичних технологій, спрямованих, по-перше, на відволікання уваги суспільства від кричущих соціальних проблем сьогодення, по-друге, на творення політичного іміджу Президента, який періодично виступає у ролі верховного арбітра, роблячи у належний час заяви, що дезавуюють дії його підлеглих, і останні, таким чином, виступають у ролі такого собі громовідводу [7, с. 222].

На політику у сфері гуманітарної освіти впливають і суто інституційні чинники. Оскільки система управління освітою не лише залишається централізованою ієрархією, а й останнім часом демонструє тенденцію до бюрократичної самодостатності, посилення замкнутості, адміністративно-директивного стилю, нетерпимості до професійної дискусії, політичного ізоляціонізму та фаворитизму, надзвичайно важливою стає позиція особи, яка очолює цю систему. Якщо погляди цієї особи корелюють з ідеологічними та політичними уподобаннями лише окремих сегментів суспільства і ці погляди автоматично трансформуються в дії всієї освітньої управлінської ієрархії, конфлікт у суспільстві з приводу ціннісних орієнтирів в освіті є неминучим, а ініціатором цього конфлікту стає особа, яка покликана культивувати і впроваджувати громадянську солідарність. При цьому експертне середовище і активна частина освітянської громадськості усуваються від обговорення суспільно значущих проблем, рішення щодо тих чи тих кроків у цій сфері приймаються вузьким колом осіб. Будь-яка критика, зокрема, й конструктивна з боку незаангажованих експертів, сприймається як політична гра, чи навіть вихватки фінансованих чужоземними державами “підривних” елементів. Корпоративний бюрократичний інтерес домінує над суспільними потребами, що фактично зводить нанівець можливості фахового діалогу та консенсусу [7, с. 223]. На нашу думку, такий стан справ неминуче призведе до вкрай негативних наслідків як для формування кадрового потенціалу гуманітарної сфери, так і для інших суспільно значущих процесів.

Автори колективної монографії “Державна політика у сфері охорони здоров’я” зазначають, що “одним із першочергових напрямів процесу реформування кадрової політики України варто вважати об’єктивізацію відбору на керівні посади” [14, с. 291]. І це є ще однією проблемою, про необхідність розв’язання якої вже багато сказано і з високих політичних трибун, і з наукових кафедр, проте реальні позитивні зрушення практично відсутні.

“У соціальному аспекті ефективна кадрова політика держави має забезпечити високий рівень розвитку людського потенціалу, задоволення прагнень громадян до професійної самореалізації та гідної оплати праці”, – наголосив Станіслав Скубашевський, коментуючи Указ Президента України про Стратегію державної кадрової політики [15]. Аналіз же рівня оплати праці фахівців гуманітарної сфери не витримує ніякої критики, і це стосується як культури, так і освіти та науки. Тож і якість кадрового потенціалу гуманітарної сфери є досить прогнозованою.

Важливий напрям кадрової політики в контексті відтворення та ефективної реалізації кадрового потенціалу – стимулювання розвитку самоосвіти кадрів. Потреба в державному впливі на розвиток самоосвіти зумовлюється суспільною та особистісною необхідністю, зростанням ролі освіти в життєдіяльності особистості й суспільства в сучасних умовах його розвитку [16, с. 64]. Так вважають автори наукової доповіді “Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку”, що була оприлюднена на науково-практичній конференції в Національній академії державного управління при Президентові України. На наше

переконання, слушною є думка щодо навчання протягом життя, особливо враховуючи сучасні світові тенденції.

Важливим напрямом реалізації державної політики щодо розвитку кадрового потенціалу в гуманітарній сфері є підвищення ролі молоді, адже саме від неї багато в чому залежить реформування й оновлення, стабілізація та розвиток українського суспільства.

Висновки. Кадровий потенціал гуманітарної сфери варто розглядати як чинник підвищення конкурентоспроможності держави. Формування та реалізація державної політики щодо розвитку кадрового потенціалу в гуманітарній сфері передбачає виконання нормативних, оцінних, адаптивних, комунікативних, прогностичних, регулятивних та інноваційних управлінських функцій.

При цьому суб'єкти такої політики можуть впливати на розвиток кадрового потенціалу в гуманітарній сфері як безпосередньо, так і через мотиви і потреби (стимулювання), систему цінностей (виховання, освіта тощо), навколишнє соціальне середовище (зміна умов праці).

Важливою в процесі формування та реалізації державної політики щодо розвитку кадрового потенціалу в гуманітарній сфері є характеристика кар'єрного середовища: наявність професійно підготовлених і таких, що бажають реалізувати відповідну кар'єру працівників; створення атмосфери змагальності, системи матеріального і морального стимулювання, умов для службового зростання здібних фахівців.

Разом з тим варто брати до уваги специфіку потреб відповідних працівників, їхні інтереси і мотиви до кар'єрного зростання. При цьому характер трудової мотивації керівних кадрів у галузях гуманітарної сфери має бути спрямований на активну позитивну діяльність соціогуманітарного змісту, а не на пріоритет особистих кар'єрних устремлінь.

Досвід доводить, що професійна зрілість працівника визначається не лише дипломом, вона формується тривалий час, збагачується та коригується практикою. Тому єдність навчання й активного залучення до управлінської практики є важливою умовою формування якісного потенціалу управлінських кадрів галузей гуманітарної сфери.

Актуальним є використання різноманітних технологій роботи з резервами кадрів: навчання в системі підвищення кваліфікації керівних працівників з відривом чи без відриву від виробництва, стажування на посаді, тимчасове заміщення відсутніх керівників на період їх відрядження чи відпустки, виїзд в інші організації з метою вивчення позитивного досвіду, участь у викладацькій роботі в системі підвищення кваліфікації, в підготовці та проведенні конференцій, семінарів, нарад, у творчих групах з підготовки проектів управлінських рішень тощо.

Перспективи подальших розвідок у даному напрямі пов'язані з поглибленим дослідженням функцій професійного середовища, реалізуючи які можна досягти поставлених цілей у підвищенні професійної мобільності та професіоналізму кадрів галузей гуманітарної сфери. Йдеться, зокрема, про функції професійної орієнтації, професійного добору (відбору), мотивації, адаптації, активізації, оцінювання, освіти (навчання) та виховання.

Список використаних джерел

1. Семиноженко В. Гуманітарні вектори національного розвитку [Електронний ресурс] / В. Семиноженко. – Режим доступу : <http://www.semynozhenko.net/documents/5/>
2. Гуманітарна сфера України: проблеми і шляхи формування : монографія / за ред. Б. М. Данилишина. – К. : РВПС України НАН України, 2000. – 96 с.

3. Стратегія гуманітарного розвитку України – відповідь на виклики сучасності : круглий стіл, 21 черв. 2012 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.niss.gov.ua/articles/855/>
4. Про внутрішнє та зовнішнє становище України в 2013 році : Щорічне Послання Президента України до Верховної Ради України. – К. : НІСД, 2013. – 576 с.
5. Управління соціальним і гуманітарним розвитком : навч. посіб. : у 2 ч. / [авт. кол. : В. П. Трощинський, В. А. Скуратівський, Е. М. Лібанова та ін.] ; за заг. ред. В. П. Трощинського, В. А. Скуратівського. – К. : НАДУ, 2010. – Ч. 2. – 244 с.
6. *Кляшторна Н. В.* Соціогуманітарні вектори державного управління в Україні / Н. В. Кляшторна // Наше право. – 2010. – № 4. – Ч. 1. – С. 104–108.
7. Нова влада: виклики модернізації. – К. : К.І.С., 2011. – 260 с.
8. *Куценко В.* Парадигма стратегії розвитку соціогуманітарної сфери в контексті глобалізаційних процесів [Електронний ресурс] / В. Куценко, Г. Трілленберг // Вісн. економічної науки України. – 2013. – № 1 (23). – Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/Portal/Soc_gum/VenU/2013_1/18.pdf
9. *Москаленко С. О.* Особливості здійснення державного управління в контексті вітчизняних соціоекономічних реалій [Електронний ресурс] / С. О. Москаленко // Державне управління: теорія та практика : електрон. наук. фах. вид. Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. – 2012. – № 1. – Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/e-journals/Dutp/2012_1/txts/12MSOVSR.pdf
10. *Ковбасюк Ю. В.* Сучасна кадрова політика в державному управлінні [Електронний ресурс] / Ю. В. Ковбасюк // Віче. – 2012. – Режим доступу : www.viche.info/journal/2380
11. *Чмига В. О.* Кадрова проблематика дисертаційних досліджень у галузі науки “Державне управління” / В. О. Чмига, Н. І. Демедишина // Стратегія державної кадрової політики – основа модернізації країни : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. за міжнар. участю, Київ, 31 трав. 2012 р. : до 15-річчя галузі науки “Державне управління”. – К. : НАДУ, 2012. – С. 47–50.
12. *Оболенський О. Ю.* Державна служба : навч. посіб. [Електронний ресурс] / О. Ю. Оболенський. – К. : КНЕУ, 2003. – 344 с. – Режим доступу : <http://library.if.ua/book/112/7625.html>
13. *Лібанова Е. Г.* Соціально-демографічні ризики реалізації стратегії державної кадрової політики України в 2012–2020 роках [Електронний ресурс] / Е. Г. Лібанова / Ін-т демографії та соціал. дослідж. ім. М.В.Птухи ; НАН України // Офіційне інтернет-представництво Ін-ту демографії та соціал. дослідж. ім. М.В.Птухи НАН України. – Режим доступу : <http://www.idss.org.ua/stil.html>
14. Державна політика у сфері охорони здоров’я : кол. моногр. : у 2 ч. / [кол. авт. ; упоряд. проф. Я. Ф. Радиш ; передм. та заг. ред. проф. М. М. Білинської, проф. Я. Ф. Радиша]. – К. : НАДУ, 2013. – Ч. 1. – 396 с.
15. *Скубашевський С.* Указ Президента про Стратегію державної кадрової політики спрямований на забезпечення країни кваліфікованими кадрами [Електронний ресурс] / Станіслав Скубашевський. – Режим доступу : <http://prezident.gov.ua/news/22817.html>
16. 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 держ. упр., проф. Ю. В. Ковбасюка, д-ра політ. наук, проф. К. О. Ващенка, д-ра соціал. наук, проф. Ю. П. Сурміна (кер. проекту). – К. : НАДУ, 2012. – 72 с.