

СЕКЦІЯ 7 ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

УДК 331.108

Дороніна О.А.*доктор економічних наук,
професор кафедри управління персоналом та економіки праці
Донецького національного університету*

ОБҐРУНТУВАННЯ АРХІТЕКТОНІКИ БАГАТОРІВНЕВОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

У статті викладено парадигмальні основи архітекtonіки багаторівневої кадрової політики. Збагачено термінологічний апарат сучасної теорії соціально-економічного управління через авторське визначення понять «багаторівнева кадрова політика» та «регіональна кадрова політика». Запропоновано візуалізацію загальної архітекtonіки багаторівневої кадрової політики, що розкриває поєднання її складових частин та їх композицію.

Ключові слова: кадрова політика, багаторівнева кадрова політика, державна кадрова політика, регіональна кадрова політика, корпоративна кадрова політика, архітекtonіка багаторівневої кадрової політики, соціально-економічне управління.

Доронина О.А. ОБОСНОВАНИЕ АРХИТЕКТониКИ МНОГОУРОВНЕВОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ

В статье изложены парадигмальные основы архитектоники многоуровневой кадровой политики. Обогащён терминологический аппарат современной теории социально-экономического управления через авторское определение понятий «многоуровневая кадровая политика» и «региональная кадровая политика». Предложена визуализация общей архитектоники многоуровневой кадровой политики, которая раскрывает сочетание ее составных частей и их композицию.

Ключевые слова: кадровая политика, многоуровневая кадровая политика, государственная кадровая политика, региональная кадровая политика, корпоративная кадровая политика, архитектоника многоуровневой кадровой политики, социально-экономическое управление.

Doronina O.A. JUSTIFICATION OF ARCHITECTONICS OF MULTILEVEL PERSONNEL POLICY IN SYSTEM OF SOCIAL AND ECONOMIC MANAGEMENT

In article paradigms' fundamentals of architectonics of multilevel personnel policy are stated. The terms framework of the modern theory of social and economic management through author's definition of the definitions «multilevel personnel policy» and «regional personnel policy» is enriched. Visualization of the general architectonics of multilevel personnel policy which opens a combination of its components and their composition is offered.

Keywords: personnel policy, multilevel personnel policy, state personnel policy, regional personnel policy, corporate personnel policy, architectonics of multilevel personnel policy, social and economic management.

Постановка проблеми. Сучасна економічна парадигма базується на доволі значній ролі кадрової політики, що дозволяє здійснювати управлінський вплив на один з провідних чинників сталого зростання – людські ресурси. Однак, соціально-трудова сфера в Україні сьогодні характеризується негативними тенденціями, що створюють суттєві перешкоди ефективному використанню та розвитку персоналу, а кадрові заходи, що реалізуються на різних рівнях управління, у багатьох випадках не відрізняються збалансованістю та узгодженістю.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Актуальні проблеми формування та реалізації державної кадрової політики висвітлено у працях В. Антонюк, С. Бандура, Л. Безтелесної, О. Грішнєвої, І. Петрової, В. Нефедова, Р. Пардабаєва, Л. Семів, В. Сулемова та ін. Різні аспекти регіональної кадрової політики висвітлено у дослідженнях А. Бабенка, З. Варналя, С. Калініної, А. Колота, Е. Лібанової, Л. Лісогор, Н. Лук'яниченко, М. Мурашка, О. Новікової, В. Никифоренка, В. Петюха, Л. Синяєвої, Л. Шаульської. Дослідженню проблем кадрової політики на мікрорівні присвячено роботи Г. Назарової, А. Кібанова, Т. Лепейко, В. Савченка та ін. У той

же час виклики сьогодення обумовлюють необхідність переважного застосування системного управлінського підходу та актуалізують питання запровадження цілісної та багаторівневої кадрової політики.

Постановка завдання. Метою даного дослідження є обґрунтування сутності багаторівневої кадрової політики та доцільності її впровадження у систему соціального-економічного управління, а також визначення парадигмальних основ становлення її архітекtonіки.

Виклад основного матеріалу дослідження. Опрацювання теоретико-методологічних основ формування кадрової політики у сучасних умовах, зокрема, розробка класифікації типів кадрової політики, та вивчення провідного досвіду соціально-економічного управління дозволяє зробити висновок, що у сучасних умовах необхідним є формування багаторівневої кадрової політики.

Виходячи з того, що поняття «кадрова політика» трактується нами як система цілей, принципів і взаємопов'язаних елементів стосовно управління людськими ресурсами, що є складовою загальної стратегії, спрямованої на забезпечення інноваційного та людського розвитку, багаторівневу кадрову

політику пропонуємо визначити як складну систему принципів, методів, правил і інструментів управління людськими ресурсами, що охоплює державний, регіональний та виробничий рівень, має на меті забезпечення інноваційного розвитку за рахунок розвитку людських ресурсів та реалізується через погоджені дії її суб'єктів на засадах законності, справедливості та партнерства.

Ієрархічно багаторівнева кадрова політика формується з наступних підсистем, що є достатньо автономними, але водночас – взаємозалежними:

- 1) державна кадрова політика;
- 2) регіональна кадрова політика;
- 3) корпоративна кадрова політика.

Російський науковець В.О. Сулемов визначає державну кадрову політику (де суб'єктом є держава) як стратегію формування, розвитку та раціонального використання кадрів, усіх трудових ресурсів країни, котра виражає волю народу; політичний курс роботи з кадрами на загальнонаціональному рівні. У структурно-функціональному значенні – це система офіційно визнаних цілей, завдань, пріоритетів та принципів діяльності держави щодо регулювання кадрових процесів та відносин [4, с. 82].

Дослідник А.Я. Кібанов вважає, що під кадровою політикою держави правомірно розуміти формування стратегії кадрової роботи, встановлення цілей та завдань, визначення наукових принципів добору, розстановки та розвитку персоналу, вдосконалення форм та методів роботи з ним у конкретних історичних умовах того чи іншого періоду розвитку країни [2, с. 184].

Під державною кадровою політикою у широкому сенсі розуміють також складне соціальне явище, зміст якого складають стратегічні напрями діяльності суб'єкта соціального управління відносно формування, розвитку та раціонального використання трудового потенціалу суспільства. У вузкому розумінні – державна кадрова політика є стратегією, політичним курсом роботи з кадрами, який обґрунтований та закріплений у офіційних документах; такий, що визначає діяльність державних структур відносно встановлення та регулювання кадрових відносин у конкретно історичних умовах розвитку суспільства [7, с. 480].

Отже, аналізуючи ці підходи зауважимо, що основними рисами державної кадрової політики мають бути стратегічна спрямованість, адекватність ситуації в країні та спрямованість на ефективне управління людськими ресурсами (їх формування, використання, розвиток, збереження).

Чинне національне законодавство проголошує метою державної кадрової політики забезпечення усіх сфер життєдіяльності держави кваліфікованими кадрами, необхідними для реалізації національних інтересів у контексті розвитку України як демократичної, соціальної держави з розвинутою ринковою економікою [1].

Регіональна кадрова політика – вираження соціальних та економічних інтересів і відношень різних верств населення стосовно кадрового контексту; оптимальне поєднання регіональних, відомчих, групових, індивідуальних інтересів і потреб під час розвитку кадрового потенціалу; це цілі, завдання, найважливіші напрями та принципи роботи регіональних і місцевих структур, інститутів з кадрами [3]. Доповнюючи визначення Г.І. Сідунової, зазначимо, що регіональна кадрова політика повинна також розглядатися як засіб реалізації стратегії державної кадрової політики в країні та спосіб забезпечення умов гідної праці у її регіонах.

Використовуючи підхід аналогічний до глумачення державної кадрової політики, визначимо *регіональну кадрову політику* як сукупність правил та принципів щодо формування, розвитку та раціонального використання людських ресурсів регіону з метою забезпечення його інноваційного розвитку на перспективу.

Дослідник Г.В. Щокін розглядає регіональну кадрову політику як специфічну форму поєднання галузевого та територіального управління, основними завданнями якого є забезпечення населення регіону робочими місцями, задоволення галузевої потреби у кадрах, додаткової потреби у кадрах підприємств інфраструктури регіону, раціональний розподіл кадрів за сферами діяльності та галузями, забезпечення високої ефективності їх використання на підприємствах і в організаціях регіону [6].

Регіональна кадрова політика базується на територіальному та галузевому розподілі суспільної праці, сутність якого полягає у закріпленні певних галузей виробництва за певними районами країни. Це обумовлено наявністю у межах конкретного регіону відповідних природних ресурсів, демографічних, кліматичних, національних, культурних та інших особливостей [3].

Основна мета регіональної кадрової політики полягає у забезпеченні економіки регіону кваліфікованими, активно діючими та інноваційними працівниками, здатними привести її до розвитку (стабілізації) і забезпечити зростання регіонального продукту.

У сучасних умовах регіональна кадрова політика повинна відповідати низці вимог, найсуттєвішими серед яких є: регіональна кадрова політика, котра повинна тісно пов'язуватись з державною кадровою політикою, бути науково обґрунтованою та активною, системною і комплексною, вона повинна бути випереджаючою і запобіжною, а також багаторівневою (охоплювати всі кадрові процеси).

Характерні особливості формування кадрової політики регіону залежать від:

- унікальності ресурсів регіону (матеріальних, природних, людських тощо);
- мінливості окремих соціально-економічних параметрів розвитку регіону;
- здатності гнучко адаптуватись до змін, що відбуваються на рівні держави (зовнішнє середовище) та області (внутрішнє середовище);
- збалансованості цілей і завдань розвитку держави та регіону.

На формування кадрової політики у регіоні впливають економічні, соціальні, політичні, демографічні, техніко-технологічні й екологічні фактори, до того ж як зовнішні, так і внутрішні відносно регіону.

Сутність поняття «кадрова політика підприємства» (корпоративна кадрова політика) розглянуто в дослідженнях багатьох провідних науковців, тому що підвищена увага надається саме роботі з персоналом на виробничому рівні. Найбільш поширеним визначенням цього поняття є наступне: «кадрова політика підприємства – це генеральний напрям кадрової роботи, сукупність принципів, методів, форм, організаційного механізму з вироблення цілей і завдань, спрямованих на збереження, зміцнення й розвиток кадрового потенціалу, на створення кваліфікованого та високопродуктивного згуртованого колективу, здатного вчасно реагувати на постійно мінливі вимоги ринку з урахуванням стратегії розвитку організації» [5, с. 188].

Корпоративна кадрова політика обґрунтовує необхідність використання на практиці тих або інших

конкретних методів набору, розміщення й використання кадрів, але не займається детальним аналізом їх змісту та специфікою проведення практичної роботи з кадрами.

Кадрову політику організації можна визначити як систему теоретичних поглядів, ідей, вимог, цілей, принципів і форм, що впливають з них, методів і критеріїв роботи з кадрами, що розповсюджуються на всі категорії персоналу. Метою її здійснення є створення високопродуктивного та високопрофесійного, згуртованого та відповідального колективу, здатного гнучко й адекватно реагувати на зміни внутрішнього та зовнішнього середовища.

Узагальнено цілі корпоративної кадрової політики можна сформулювати таким чином:

- безумовне виконання передбачених Конституцією прав й обов'язків громадян у трудовій сфері; дотримання всіма підприємствами й окремими громадянами положень законів про працю й професійні спілки, КЗпП, типових правил внутрішнього розпорядку й інших документів, прийнятих вищими органами з цього питання;

- підпорядкованість всієї роботи з кадрами завданням безперервного та якісного забезпечення основної господарської діяльності необхідною кількістю працівників з відповідним професійно-кваліфікаційним рівнем;

- раціональне використання кадрового потенціалу, що наявний у розпорядженні підприємства, організації, об'єднання;

- формування і підтримка працездатних, дружних виробничих колективів, розробка принципів органі-

зації трудового процесу; розвиток внутрішньовиробничої демократії;

- розробка критеріїв і методики добору, відбору, навчання й розміщення кваліфікованих кадрів;

- підготовки та підвищення кваліфікації основної частини працюючих;

- розробка теорії управління персоналом, принципів визначення соціального й економічного ефекту від заходів, що входять до цього комплексу.

Характеристиками кадрової політики підприємства, що визначаються її метою, є такі [248, 274]:

- зв'язок зі стратегією розвитку підприємства;
- орієнтація на довгострокове планування;
- значущість ролі персоналу;
- філософія підприємства відносно працівників;
- система взаємозалежних функцій і процедур з роботи з персоналом.

Основними напрямками корпоративної кадрової політики є [5, с. 274]:

- проведення маркетингової діяльності у сфері персоналу;

- планування потреби підприємства у персоналі;

- прогнозування створення нових робочих місць з урахуванням упровадження нових технологій;

- організація залучення, добору, оцінки й атестації кадрів, профорієнтація і трудова адаптація персоналу;

- добір і розміщення персоналу;

- розробка систем стимулювання і мотиваційних механізмів підвищення зацікавленості й задоволеності працюючих, оплати праці;

- раціоналізація витрат на персонал організації;

- розробка програм розвитку персоналу з метою вирішення не тільки нагальних, але і майбутніх завдань організації на основі вдосконалення систем навчання, службового просування працівників і підготовки резерву для висування на керівні посади;

- організація праці й робочого місця;

- розробка програм зайнятості та соціальних програм;

- ефективний розподіл і використання зайнятих на підприємстві працівників, раціоналізація їх кількості;

- управління нововведеннями у кадровій роботі;

- забезпечення безпеки й охорони здоров'я персоналу;

- аналіз причин вивільнення персоналу та вибір найраціональнішого його варіантів;

- забезпечення високого рівня якості та результатів праці, трудового життя;

- розробка проектів удосконалення управління персоналом підприємства й оцінка соціальної й економічної ефективності.

Розглянувши основні риси державної, регіональної та корпоративної кадрової політики можна сформувати загальну архітектоніку багаторівневої кадрової політики, що розкриває поєднання її складових частин та їх композицію (рис. 1). На рисунку 1 показано, що визначена загальна мета сучасної



Рис. 1. Структурна схема архітектоніки багаторівневої кадрової політики

кадрової політики (кадрове забезпечення інноваційного розвитку за рахунок розвитку людських ресурсів) адаптується до кожного з рівнів багаторівневої кадрової політики. У свою чергу мета державної кадрової політики каскадується на регіональний рівень, а з нього – на виробничий (рис. 1).

Таким чином, складові компоненти державної, регіональної та корпоративної кадрової політики (рис. 1) охоплюють усі основні напрями управління людськими ресурсами (персоналу) та, безумовно, є взаємозалежними.

Так, наприклад, проголошені пріоритети та завдання державної політики зайнятості є основою для розробки регіональної політики зайнятості, а інструменти та характеристики політик добору, оцінки, стимулювання персоналу на окремому підприємстві перебувають залежно від обраного типу політики зайнятості на зовнішньому ринку праці. Неузгодженість відповідних політик на різних рівнях може призвести до різних за масштабами наслідків (від незаповнення наявних на підприємстві вакансій до розбалансованості національного ринку праці).

Висновки з проведеного дослідження. Обґрунтування архітектури багаторівневої кадрової політики має велике значення для забезпечення цілісності та узгодженості системи управління людськими ресурсами, що охоплює державний, регіональний та

корпоративний рівні. Подальше практичне використання викладених у статті науково-методичних основ формування багаторівневої кадрової політики сприятиме підвищенню ефективності соціально-економічного управління в цілому та відповідної кадрової політики зокрема.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Указ Президента України від 01.02.2012 р. № 45/2012 «Про Стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 роки» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>.
2. Кибанов А.Я. Служба управління персоналом : учеб. пособ. / А.Я. Кибанов, В.Г. Коновалова, М.В. Ушакова. – М. : КНОРУС, 2010. – 416 с.
3. Сидунова Г.И. Кадровая политика региона: инновационный подход / Г.И. Сидунова [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.smartcat.ru>.
4. Сулемов В.А. Государственная кадровая политика в современной России: теория, история, новые реалии : монография / В.А. Сулемов. – М. : Изд-во РАГС, 2006. – 344 с.
5. Управление персоналом организации : учеб. / под ред. А.Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 2004. – 638 с.
6. Щёкин Г.В. Социальная теория и кадровая политика : монография / Г.В. Щёкин. – М. : Инфра-М, 2010. – 834 с.
7. Экономика труда: (социально-трудовые отношения) : учеб. / под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – М. : Изд-во «Экзамен», 2006. – 736 с.

УДК 314.18:316.42

Калашнікова Т.М.

кандидат економічних наук,

*старший науковий співробітник відділу досліджень людського розвитку
Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи
Національної академії наук України*

КЛАСТЕРНА ПОЛІТИКА У СФЕРІ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ

Проведене дослідження підтвердило теоретичну можливість застосування принципів кластерної політики у сфері людського розвитку через синтез місцево локалізованого соціального кластеру, який несе у собі «генетичні риси» сервісного і місцевого кластера. Це дозволяє залучити ринкові інструменти до реалізації соціальних цілей. У роботі дано визначення місцево локалізованого соціального кластера.

Ключові слова: людський розвиток, соціальна політика, кластер, місцево локалізований соціальний кластер, кластерна ініціатива.

Калашнікова Т.Н. КЛАСТЕРНАЯ ПОЛИТИКА В СФЕРЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

Проведенное исследование подтвердило теоретическую возможность применения принципов кластерной политики к сфере человеческого развития путем синтеза местно локализованного социального кластера, который несет в себе «генетические черты» сервисного и местного кластеров. Это позволяет привлечь рыночные инструменты к реализации социальных целей. В работе приводится определение местно локализованного социального кластера.

Ключевые слова: человеческое развитие, социальная политика, кластер, местно локализованный социальный кластер, кластерная инициатива.

Kalashnikova T.N. CLUSTER POLICY IN HUMAN DEVELOPMENT

This investigation confirmed the theoretical possibility to apply the principles of cluster policies in the sphere of human development through the synthesis of the localized at settlement social cluster, which carries inside the «genetic characteristics» of a service cluster and a local cluster. It gives an opportunity to involve to the market instruments in implementation of social goals. The article proposes the definition of the localized at settlement social cluster.

Keywords: human development, social policy, cluster, localized at settlement social cluster, cluster initiative.

Постановка проблеми. Дослідження людського розвитку, імплементація його принципів у всі сфери суспільного буття постійно перебуває в центрі уваги як науковців, так і практиків – органів публічної

влади, громадськості. На сучасному етапі вивчення людського розвитку ведеться активний пошук інструментів по його активізації в Україні, тому не дивно, що кластерні стратегії викликають зацікавленість як