

УДК 351:35.08:304

ЧМИГА Віра Олександрівна,
канд. наук з держ. упр., доц.,
начальник управління підготовки наукових
та науково-педагогічних кадрів, НАДУ

ЯСЬКО Руслан Олександрович,
аспірант НАДУ

СТРАТЕГІЧНІ ІМПЕРАТИВИ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В ГУМАНІТАРНІЙ СФЕРІ УКРАЇНИ

Визначаються стратегічні імперативи формування кадрового потенціалу. Наголошується, що особливу увагу слід зосередити на інституціональній площині розвитку кадрового потенціалу гуманітарної сфери, що формується під полівекторним впливом різноієрархічних чинників природного, демографічного, економічного, соціокультурного, інноваційно-інформаційного та інституційно-правового характеру.

Ключові слова: кадри, кадровий потенціал, державна кадрова політика, гуманітарна сфера, професіоналізм, стратегія, стратегічний імператив.

Chmyga V. O., Yasko R. O. Strategic imperatives of human resources' formation in the humanitarian sphere of Ukraine

The strategic imperatives of human resources formation in mentioned sphere are determined. It is noted, that special attention should be focused on institutional component of human potential in humanitarian sphere, formed under the multi-vector influence of multi-hierarchical factors, in particular, natural, demographic, economic, socio-cultural, innovatively-informative and institutionally-legal by nature.

Key words: personnel, human resources, public personnel policy, humanitarian sphere, professionalism, strategy, strategic imperative.

Постановка проблеми. Становлення суспільства, що ґрунтується на гуманістичних засадах, на повазі до гідності людини й забезпеченні всебічного соціального поступу України, потребує реалізації цілісної політики гуманітарного розвитку, спрямованої на модернізацію суспільних відносин відповідно до загальноєвропейських тенденцій. Фактично йдеться про здійснення системної реформи гуманітарної сфери, окремі складові якої мають бути узгоджені за наслідками, фінансовими ресурсами, у часі і просторі та з економічними трансформаціями. У цьому контексті набуває особливої актуальності питання формування кадрового потенціалу гуманітарної сфери, без чого є абсолютно неможливим упевнений поступ України у складному, нестабільному й досить агресивному глобальному середовищі.

Аналіз досліджень і публікацій. Останнім часом науковці почали приділяти дедалі більше уваги дослідженню проблем розвитку гуманітарної сфери та впливу держави на її стан. Вони, зокрема, визначають ключові пріоритети гуманітарної політики України:

- розвиток, захист і просування власного культурного, наукового та інформаційного продукту – перехід від статусу країни-споживача до статусу країни-виробника такого продукту;

- у центрі гуманітарної і культурної стратегії України має бути проактивна політика держави у сфері охорони культурної спадщини, створення умов для нарощування і реалізації креативного потенціалу нації, якості життя та індексу людського розвитку в Україні;

- фінансування культури й науки, усієї гуманітарної сфери за принципом «інвестування в людей – інвестування в майбутнє». Позиціонування культурних проєктів як інвестиційно-привабливих об'єктів для інвестора в особі держави [3, с. 150].

Поділяючи позицію членів наукового колективу Національного інституту стратегічних досліджень, задіяних у підготовці цитованого програмного документа (іншою справою є налаштованість та здатність влади дослухатися до порад наукової

спільноти), зауважимо, що діяльність із наповнення зазначених пріоритетів конкретикою, якісне виконання відповідних заходів можливі лише за умови наявності високопрофесійних патріотичних кадрів, спроможних працювати у нестандартних умовах, оперативно реагувати на новітні виклики.

Особливо слід узяти до уваги перспективи зростання гуманітарної складової безпекової сфери, «коли проблеми безпеки будуть переважно розв'язуватись через освіту і культуру» [2, с. 357], на чому цілком слушно наголошують фахівці. Але ж і якість кадрового потенціалу гуманітарної сфери – це комплексне поняття, яке зазнає коректив разом із наддинамічними змінами у світі. Тож абсолютно праві вчені, які наполягають: «Збереження людського життя, повноцінний та гармонійний розвиток особистості, її здібностей, забезпечення умов для самореалізації людського потенціалу вимагають своєчасної реалізації соціальних пріоритетів у державній політиці з метою недопущення соціальних деформацій та дестабілізації суспільства, що прямо пропорційно впливають на рівень соціальної безпеки» [4, с. 70].

Беручи до уваги твердження науковців, що розвиток трудового потенціалу України може відбуватися за трьома сценаріями: «динамічного високоефективного розвитку; ситуативного реагування; інерційного розвитку» [1, с. 6], зазначимо, що найбільш прийнятним є, поза всяким сумнівом, перший сценарій. А галузей гуманітарної сфери це особливо стосується ще й тому, що «через системи виховання, соціалізації, культури, ідеології, патріотизму, права формується усвідомлена чи емоційна громадянськість – основа реалізації національної державності, суверенітету» [7, с. 20]. Нагальніших питань, на нашу думку, в Україні на даний час немає.

Віддаючи належне істотним напрацюванням досить широкого кола вчених щодо проблем гуманітарної сфери та особливостей гуманітарної політики, варто наголосити на необхідності подальших наукових розробок, спрямованих, зокрема, на забезпечення дієвої кадрової політики в цій царині.

Метою статті є визначення стратегічних імперативів формування кадрового потенціалу в гуманітарній сфері України на сучасному етапі розвитку.

Виклад основного матеріалу. Упродовж усіх років державної незалежності в гуманітарній сфері України здійснювалися трансформації, які супроводжували перехід від авторитарного устрою до плюралістичного суспільства. Унаслідок цих

змін галузі гуманітарної сфери поступово та частково позбавилися негативних рис радянського зразка. Водночас нагромаджувалися негативні явища. Ідеться про значні втрати та деформації людського потенціалу; загрозу демографічної кризи, що має як кількісний (постійне зменшення населення; переважання смертності над народжуваністю), так і якісний вимір (стан здоров'я та тривалість життя, якість освіти та професійної підготовки, стан трудового потенціалу, міграційні інтенції населення тощо); погіршення умов життя; низькі стандарти оплати праці; недосконалу політику зайнятості населення, сконцентровану переважно на регулюванні масштабів офіційного безробіття. Слід також вказати на відсутність цілеспрямованої, науково обґрунтованої кадрової політики в гуманітарній сфері. Це в особливий спосіб увиразнює потребу створення ефективної системи забезпечення якісного зростання кадрового потенціалу галузей гуманітарної сфери з урахуванням тенденцій цивілізаційного поступу та стратегічних напрямів розвитку держави.

Поняття «кадровий потенціал» характеризує можливості й резерви, які відтворюються в заданих умовах і є метою стратегії в управлінні кадрами. Іншими словами, обов'язковому дослідженню в управлінні кадровим потенціалом повинні підлягати не тільки задіяні ресурси, а й нагромаджені та потенційні резерви. Час висуває нові критерії вимог до формування та функціонування такого потенціалу, а саме: підвищуються вимоги до його компетенції та професіоналізму, продуктивності та результативності як могутнього ресурсу, який визначає та забезпечує формування нової конфігурації глобального, соціально-економічного та політичного розвитку держави.

На жаль, і нині процеси інтеграції освіти і науки, які мають спрямовуватися, зокрема, на створення системи кадрового забезпечення гуманітарної сфери країни, є стохастичними та залежать переважно від поточних політичних, адміністративних та економічних чинників без урахування внутрішніх потреб та перспектив такого розвитку. Недосконалою та незбалансованою є вітчизняна система статистичних показників кадрового потенціалу науки, освіти, культури, інших галузей гуманітарної сфери; розтягненим у часі через відомчу неузгодженість є процес гармонізації цієї системи зі статистичною системою міжнародних індикаторів розвитку науки і технологій Європейського Союзу, Організації економічної співпраці, ЮНЕСКО тощо. Відповідно відсутній систематичний моніторинг потреб у кваліфікованих кадрах за

різними сферами економічної діяльності, у тому числі соціогуманітарного спрямування. Усе це також ускладнює процес розроблення стратегічних державних рішень щодо розвитку системи кадрового забезпечення гуманітарної сфери.

У контексті вищевикладеного значну увагу привертає така категорія стратегічного управління, як «стратегічний імператив», яку розуміють як ключові напрями та пріоритети діяльності, яким підпорядковані стратегічні цілі. Стратегічні імперативи необхідні для ефективного впровадження стратегії функціонування гуманітарної сфери. У науковій літературі, зокрема у працях Д. Аакера, І. Гуркова, виділяють економічні, політичні, якісні та адміністративні імперативи. Також існує поділ стратегічних імперативів на фундаментальні та специфічні. Вибір стратегічних імперативів здійснюється для формування відповідних стратегічних заходів.

Детально продумана та раціональна стратегія є важливим фундаментом і водночас ефективним механізмом стратегічного управління, що орієнтує діяльність конкретного закладу, установи, організації тієї чи іншої галузі гуманітарної сфери. А в нинішніх умовах, коли глобальний інформаційний простір спричиняє жорстку експансію з боку виробників інформації і провокує розмивання національного суверенітету, така стратегія є просто необхідною. На нашу думку, розробка дієвої кадрової політики в гуманітарній сфері передбачає зосередження на таких аспектах:

- узгодження загальних принципів кадрової політики, визначення пріоритетів, цілей;
- прогнозування та планування потреби в кадрах;
- інформаційна підтримка;
- забезпечення ефективної системи стимулювання праці;
- розвиток персоналу – профорієнтація і адаптація працівників, професійна підготовка і підвищення кваліфікації;
- оцінка результатів діяльності, виявлення проблем у кадровій роботі, оцінка кадрового потенціалу.

Кожна з перелічених позицій заслуговує на окремий детальний розгляд, чого в межах однієї статті, певна річ, зробити неможливо. Зазначимо лише, що одним із ключових завдань окресленої системи є формування інноваційно активного фахівця, тобто особистості, «яка є носієм інноваційно зорієнтованих компетенцій і має відповідний стиль трудової поведінки, що надає можливість продукувати нові ідеї і

рішення, обґрунтувати раціональність їх реалізації та впроваджувати у будь-якій сфері прикладання праці» [5, с. 16].

Критеріями ж оцінювання кадрової політики є кількісний і якісний склад персоналу; рівень плинності кадрів; гнучкість політики (з огляду на її характеристики: стабільність чи динамічність); ступінь урахування інтересів працівника, суспільства. Підвищення професіоналізму працівників гуманітарної сфери вимагає:

- урахування здібностей, рівня освіти та практичного досвіду роботи;
- постійного підвищення їх кваліфікації;
- розвитку міжособистісних відносин;
- формування сприятливого морально-психологічного клімату в колективах;
- їх комплексної психодіагностики та ін.

Зазначене, зрозуміло, потребує достатніх інвестицій, а інвестиції в трудовий потенціал людини, що не був фахово використаний за професійним чи кваліфікаційним призначенням у відповідній сфері діяльності, мають розглядатися як непродуктивні витрати в контексті виміру та оцінки людського капіталу [6]. Особливу увагу, на наше переконання, слід зосередити на інституціональній площині розвитку кадрового потенціалу гуманітарної сфери, що формується під полівекторним впливом різноєрархічних чинників природного, демографічного, економічного, соціокультурного, інноваційно-інформаційного та інституційно-правового характеру.

Висновки. Для досягнення позитивного результату у формуванні якісного кадрового забезпечення гуманітарної сфери державна кадрова політика в цій царині має бути:

- науково-обґрунтованою, реалістичною, творчою, такою, що враховує потреби суспільства в кадрах, здатних забезпечити послідовність і етапність вирішення стратегічних завдань соціогуманітарного розвитку;
- орієнтованою на відродження та сталий розвиток країни, на залучення професійно підготовлених осіб, ініціативних, з новаторським творчим спрямуванням та мотиваціями;

– комплексною, що базується на поєднанні цілей, принципів, форм і методів роботи з кадрами, урахуваючи різноманітні аспекти вирішення кадрових питань (економічні, соціальні, політичні, моральні, соціально-психологічні тощо);

– єдиною для всієї України, але багаторівневою (з урахуванням вимог до центрального, регіонального та базового рівнів), яка охоплює весь кадровий корпус, усі кадрові процеси при використанні різноманітних механізмів державного впливу на них з урахуванням місцевих особливостей;

– перспективною, що враховує соціальний прогрес, глобалізаційні чинники, зміни в характері праці в ключових галузях гуманітарної сфери та відповідних управлінських процесах;

– демократичною щодо цілей, соціальної бази та механізмів вирішення кадрових проблем;

– духовно-моральною, спрямованою на формування в працівниках людяності, чесності та громадянської відповідальності за доручену справу й особисту поведінку;

– правовою, що здійснюється в межах і на основі закону, що створює правові гарантії об'єктивного та справедливого вирішення кадрових питань.

Тож стратегічними імперативами формування кадрового потенціалу в гуманітарній сфері України мають бути реалістичність, творча спрямованість, комплексність, демократичність, гуманізм, законність. Це надасть державній кадровій політиці в гуманітарній сфері цілісності й сутнісної визначеності, однозначності та єдності в межах усієї держави, уможливить її вплив на всі кадрові процеси в галузях гуманітарної сфери, на всіх суб'єктів кадрової роботи, стане базою їх взаємодії. Перспективи подальших досліджень вбачаються нами саме в розробці механізмів такої взаємодії в кризових умовах.

Список використаних джерел

1. **Бандур С. І.** Стратегічні імперативи розвитку трудового потенціалу України / С. І. Бандур // Ринок праці та зайнятість населення. – 2013. – № 1. – С. 5 – 9.

2. **Горлинський В. В.** Філософія безпеки і сталого людського розвитку: ціннісний вимір : монографія / В. В. Горлинський. – К. : ПАРАПАН, 2011. – 378 с.

3. **Про внутрішнє та зовнішнє становище України в 2013 році** : щорічне Послання Президента України до Верховної Ради України. – К. : НІСД, 2013. – 576 с.

4. **Фурсова Н. А.** Наукові підходи щодо забезпечення інтелектуалізації підтримки прийняття управлінських рішень у сфері соціальної безпеки / Н. А. Фурсова // Економіка: реалії часу : наук. журн. – 2014. – № 3 (13). – С. 70 – 75.

5. **Харабуга С. В.** Формування компетенцій інноваційно активного фахівця в системі професійної освіти : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.07 / Харабуга С. В. – Донецьк, 2009. – 20 с.

6. **Хромов М. І.** Імперативи стратегічного розвитку людського капіталу України : автореф. дис. ... д-ра екон. наук : 08.00.07 / М. І. Хромов. – Донецьк, 2011. – 40 с.

7. **Цокур Є.** Особливості використання суспільного ресурсу у процесі державотворення / Євген Цокур // Громадянське суспільство України: сучасний стан і перспективи впровадження європейських стандартів взаємодії з державою : зб. матеріалів міжнар. наук.-практ. конф. (12 груд. 2013 р., м. Київ) / упоряд. В. М. Яблонський [та ін.] ; за заг. ред. О. А. Корнієвського. – К. : НІСД, 2014. – С. 17 – 20.

List of references

1. **Bandur S. I.** Stratehichni imperatyvy rozvytku trudovoho potentsialu Ukrainy / S. I. Bandur // Rynok pratsi ta zainiatist naseleattia. – 2013. – № 1. – S. 5 – 9.

2. **Horlynskyi V. V.** Filosofiia bezpeky i staloho liudskoho rozvytku: tsinnisnyi vymir : monohrafiia / V. V. Horlynskyi. – K. : PARAPAN, 2011. – 378 s.

3. **Pro vnutrishnie ta zovnishnie stanovyshche Ukrainy v 2013 rotsi** : shchorichne Poslannia Prezydenta Ukrainy do Verkhovnoi Rady Ukrainy. – K. : NISD, 2013. – 576 s.

4. **Fursova N. A.** Naukovi pidkhody shchodo zabezpechennia intelektualizatsii pidtrymky pryiniattia upravlinskykh rishen u sferi sotsialnoi bezpeky / N. A. Fursova // Ekonomika: realii chasu : nauk. zhurn. – 2014. – № 3(13). – S. 70 – 75.

5. **Kharabuha S. V.** Formuvannia kompetentsii innovatsiino aktyvnoho fakhivtsia v systemi profesiinoi osvity : avtoref. dys. ... kand. ekon. nauk : 08.00.07 / Kharabuha S. V. – Donetsk, 2009. – 20 s.

6. **Khromov M. I.** Imperatyvy stratehichnoho rozvytku liudskoho kapitalu Ukrainy : avtoref. dys. ... d-ra ekon. nauk : 08.00.07 / M. I. Khromov. – Donetsk, 2011. – 40 s.

7. **Tsokur Ye.** Osoblyvosti vykorystannia suspilnoho resursu u protsesi derzhavotvorennia / Yevhen Tsokur // Hromadianske suspilstvo Ukrainy: suchasnyi stan i perspektyvy vprovadzhennia yevropeiskykh standartiv vzaiemodii z derzhavoiu : zb. materialiv mizhnar. nauk.-prakt. konf. (12 hrud. 2013 r., m. Kyiv) / uporiad. V. M. Yablonskyi [ta in.] ; za zah. red. O. A. Kornievskeho. – K. : NISD, 2014. – S. 17 – 20.