

УДК 35.08:303.425

ЕФЕКТИВНІСТЬ ДЕРЖАВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ: НЕОБХІДНІСТЬ СОЦІОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

А. О. Давиденко

*Донецька обласна державна адміністрація,
бульв. Пушкіна, 34, м. Донецьк, Україна, 83105,
davidenkoars@mail.ru*

Статтю присвячено проблемі актуальності соціологічного забезпечення під час розроблення і реалізації державної кадрової політики. Використано дані емпіричних соціологічних досліджень населення і державних службовців України. Підкреслено, що запровадження та вдосконалення соціологічного забезпечення під час розроблення та прийнятті кадрових рішень може позитивно впливати як на ефективність управлінських рішень, так і на розвиток суспільства загалом.

Ключові слова: соціологічне забезпечення, державна кадрова політика, інформація, ефективність, система.

Постановка проблеми. Однією з умов реалізації стратегії соціально-економічного розвитку країни є вдосконалення системи державного управління, успішне реформування і розвиток системи державної служби. Нормальне функціонування українського суспільства є можливим при узгодженості інтересів усіх його підсистем. У якості таких інтересів виступають соціальні потреби. Протягом розвитку суспільства можна говорити про наявність загальних для усього соціуму соціальних потреб, які є рушійними силами суспільного розвитку. Так, забезпеченню стабільного та безпечного розвитку суспільства сприяє, окрім інших факторів, ефективне функціонування соціального інституту державної служби.

Поступове формування єдиної та ефективної системи управління державною службою можливе за умов врахування громадської думки, використанні даних широкого діапазону соціологічних досліджень, отриманні різносторонньої соціологічної інформації про розвиток кадрових процесів і стосунків у державних органах. Соціологічне забезпечення державної служби – один із засобів і напрямків діяльності закладів державної служби, які дозволяють забезпечити ефективний зворотній зв'язок із управлінським процесом. Проблема полягає у тому, що декларована необхідність використання теоретичних і практичних розробок соціологічної науки у системі державного управління вступає у протиріччя із нерозробленістю цілісного наукового підходу до дослідження соціальних процесів у державній службі України за допомогою соціологічних методів.

Ступінь розробки проблематики. Вивченню соціальних аспектів державної служби приділено чималу увагу як українськими, так і російськими дослідниками. Зокрема,

С. Серьогін та В. Мартиненко за допомогою соціологічного анкетування досліджують реальний стан державної служби в органах державного управління та місцевого самоврядування в східних регіонах України, в тому числі аналізують кадрову політику в контексті професіоналізації державних службовців. В. Олуйко зосереджує свою увагу на соціальних аспектах розвитку професіоналізму державних службовців. Російський дослідник О. Турчинов присвячує свої праці соціальній природі професіоналізації та кадрової політики, а А. Хохлов – соціальним факторам кадрових процесів у системі державної влади. До наукових праць, присвячених соціологічному аналізу проблем державної кадрової політики автором віднесені також наукові праці Г. Атаманчука, В. Сороко, Н. Нижник, Ю. Яшина, Б. Савченка, М. Кравченка. У працях учених розкриті концептуальні ідеї, які відносяться до розробки положень державної кадрової політики, визначення соціальних закономірностей і тенденцій розвитку кадрових процесів в державній службі України за допомогою соціологічної методології.

Зауважимо, що сьогодні не є достатньо розробленим комплексне системне бачення основних “больових точок” у розвитку державної служби України, дослідження яких за допомогою соціологічної методології є актуальним науковим завданням.

Метою цієї статті є обґрунтування актуальності використання соціологічних методів під час розробки і реалізації державної кадрової політики у державній службі.

Виклад основного матеріалу. Протягом останніх двох десятиліть відбуваються складні, глибокі перетворення і докорінні зміни в суспільному житті. Змінюються суспільні відносини, приводиться у відповідність з поставленими завданнями структура органів державної влади. Стратегічною метою державної кадрової політики та її основним завданням є формування високопрофесійного, стабільного та оптимально збалансованого кадрового складу державної служби, який служить людині, суспільству і власне державній службі та здатний забезпечити виконання встановлених українським законодавством функцій та повноважень й ефективного функціонування державного апарату.

Загальноприйнятою є думка, що система державної служби знаходиться у стадії підвищеної динаміки і розвитку. Її характеризують нестабільність, неврівноваженість, зростання впливу різних депрофесіоналізуючих чинників. При цьому соціальні відносини роблять помітний вплив на процес кадрового забезпечення державної служби, визначаючи зміст, специфіку, спрямованість і впорядкованість кадрової політики. Недооцінка важливості формування системи управління кадровими процесами в державній службі України послужила однією з причин низької ефективності і віддачі заходів, проведених в рамках реформи державної служби.

Соціологічний аналіз проблем управління кадрами дає змогу встановити особливості взаємодії структурних компонентів державної кадрової політики. В розвитку кадрових процесів, як послідовних змін станів кадрового корпусу або окремих елементів соціальної системи та її підсистем, як будь-якого соціального об'єкта, соціальні процеси являють собою сукупні, спрямовані та повторювані дії індивідів, окремих та різних соціальних груп, а також акти соціальних взаємодій. Регулювання соціальних процесів у державній службі є об'єктом державної кадрової політики.

У процесі досягнення мети нашого дослідження автором були визначені головні функції державної кадрової політики. Управління кадровими процесами розглядається

як виконання певних функцій. Аналіз літературних джерел і нормативних актів дозволив виділити наступні кадрові рішення в системі державної кадрової політики та згрупувати їх і виділити відповідні функціональні блоки.

Таблиця 1

Функції державної кадрової політики

Назва функціонального блоку	Відповідні кадрові рішення
Призначення на посаду	підбір кадрів, розстановка кадрів
Ротація	службове просування, підготовка кадрів
Розвиток	адаптація кадрів, звільнення кадрів, професійна підготовка та підвищення кваліфікації кадрів
Контроль	оцінювання оплати праці й мотивації кадрів

З огляду на мету дослідження, у січні-лютому 2012 року “Центром соціального аудиту” (м. Донецьк) було проведено соціологічне дослідження методом анкетування “Вивчення надання адміністративних послуг органами місцевої влади”, спрямоване на визначення поточної ситуації із наданням адміністративних послуг у місцевих органах виконавчої влади, фактори, що впливають на неї, та можливі шляхи підвищення якості роботи даних структур. Вибірка складала 402 особи, які репрезентували населення різних вікових груп та населених пунктів області.

Так, за отриманими даними, 40,3% опитаних не відмітили суттєвих змін у якості надання адміністративних послуг за останні п’ять років. Вплив на ефективність роботи органів влади таких чинників, як “високий професійний рівень державних службовців” та “лідерські якості керівника місцевого органу виконавчої влади” опитані оцінили як дуже важливі. Дуже посередньо респонденти оцінили професійний рівень державних службовців. Серед чинників, які сприятимуть, на думку опитаних, підвищенню якості надання адміністративних послуг, одне з чільних місць посідає пункт “підвищення професіоналізму державних службовців”.

Результати вищезазначеного опитування засвідчують, що сьогодні у процесі становлення демократичної, правової, соціальної держави надзвичайної актуальності набула потреба в підготовці як керівників найвищого рівня, так і кадрового складу державної служби в цілому, які матимуть достатню мотивацію, необхідну для ефективного державного управління. Адже державна служба має забезпечувати організоване і результативне державне управління за рахунок розвитку свого соціально-правового інституту та професіоналізації власного кадрового складу.

Отже, однією з головних проблем, пов’язаних із соціальними аспектами державної служби, є проблема професіоналізації державної служби. Цікавими в такому разі є результати масштабного опитування державних службовців, проведеного серед представників з шести областей: Дніпропетровської, Донецької, Запорізької, Київської, Кіровоградської та Черкаської [1]. В процесі анкетування була визначена мета дослідження, а саме: з’ясування соціальних детермінант професіоналізації державних службовців.

Як свідчать результати вищезазначеного соціологічного дослідження, на шляху професіоналізації кадрів державної служби виникли значні соціальні бар’єри. Для

їх виявлення важливе значення має загальна оцінка кадрових ресурсів України. На сьогодні загальна оцінка стану кадрових ресурсів державної служби України в розумінні державних службовців, що виступили як респонденти, є доволі посередньою. Лише один із чотирьох респондентів оцінює рівень кадрового складу високо (4,81%), більше половини опитаних вважає його рівень середнім (69,93%), а близько 19,23% дає низьку оцінку.

Низькі оцінки пояснюються суттєвими причинами: нераціональним використанням можливостей професійно підготовлених кадрів (51,92%), слабкою спрямованістю державної кадрової політики на професійний розвиток державних службовців (44,23%), руйнуванням системи професійної орієнтації молоді (32,69%), низьким рівнем активізації професійних ресурсів суспільства (20,19%). Серед інших причин респонденти відзначили масовий від'їзд висококваліфікованих спеціалістів за кордон (14,42%), зміни у сфері трудових професійних орієнтацій (13,46%) та підготовку спеціалістів масових професій (9,62%).

Подібна думка персоналу державної служби не сприяє підвищенню ефективності державної влади. Тому при збереженні ключових цілей та завдань реформування державної служби інструментарій їхнього втілення має бути переглянутий. Головно це стосується реалізації соціологічного забезпечення державної кадрової політики. Головною ланкою можна вважати надання керівникам або співробітникам кадрових служб ґрунтовної та достовірної інформації про кількісні та якісні параметри кадрового складу державної установи.

Під час проведення анкетування державних службовців [1] результати відповідей на питання “Які, на Вашу думку, соціальні бар'єри створюють перепони на шляху професіоналізації державних службовців?” дали змогу виділити такі найбільш суттєві, на думку респондентів, соціальні бар'єри, які перешкоджають професійному розвитку кадрів державної служби.

Фактор політичної нестабільності в Україні названий державними службовцями основною перепорою на шляху їх професійного розвитку (47,12%). Постійні політичні зміни негативно впливають на кадровий склад органів державної влади. При цьому реалізуються інтереси окремих посадових осіб, які бажають оточити себе відданими їм та їх поглядам людьми, не враховуючи те, що кваліфікований державний службовець, здатний компетентно виконувати свої службові обов'язки, є соціально цінністю і саме цим визначається пріоритет його професіоналізму над його політичною орієнтацією.

Недосконалість нормативно-правової бази як соціальний бар'єр на шляху професіоналізації державних службовців відзначили 46,15% респондентів.

Третє місце серед факторів гальмування професійного становлення кадрів державної служби посіла неефективність державної підтримки та регулювання цього процесу (43,27%). Несприятливо впливає на розвиток кадрового складу відсутність стратегії під час проведення державної політики регулювання кадрових процесів.

Стосовно негативного впливу економічної нестабільності на процес професіоналізації державних службовців зауважили 35,58% опитаних. Значущість цього показника безперечно зумовлена економічною кризою, соціальною напруженістю та психологічною втомою державних службовців від нереалізованих очікувань стабільності й

економічного зростання, що несприятливо позначаються на рівні заробітної плати та можливостях фінансування професійного розвитку. Процеси переходу України до ринкової економіки, поглиблення економічних, інституційних і соціальних перетворень, з одного боку, призвели до суттєвого підвищення вимог до професійних знань та навичок державних службовців, а з іншого – зробили кадровий склад заручником прорахунків у практиці визначення пріоритетів професіоналізації, державного регулювання, суперечностей у нормативно-правових актах, фінансово-кредитній та податковій політиці.

Саме державна кадрова політика має бути дієвим механізмом соціально-економічних трансформацій у країні, оскільки йдеться про її професійно підготовлені кадри. Але сьогодні вона, на жаль, зовсім не відповідає завданням економічної стабілізації в державі. У зв'язку з цим першочерговим заходом для стійкого зростання та стабілізації соціально-економічного стану України, що впливає на ефективність професійного розвитку кадрів державної служби, має стати посилення регулятивної функції держави шляхом здійснення науково обґрунтованої кадрової політики.

Також, фактором стримування професійного розвитку державних службовців, вважається відсутність системи кар'єрного просування державною службою – на це вказало 24,04% респондентів. Досить значна кількість державних службовців перед вступом на службу мотивується саме можливістю зробити гідну кар'єру внаслідок досягнення високого рівня професіоналізму, результатом якого буде високий соціальний та матеріальний статус. Але відсутність системи кар'єрного просування та її зв'язку з професійно-кваліфікаційним розвитком значно знижує мотивацію кадрів державної служби до якісної праці та професійного вдосконалення.

На відірваності програм навчання від практики як на соціальному бар'єрі на шляху професіоналізації державних службовців наголосили 19,23% опитаних. Цей показник свідчить про те, що на сьогодні зміст навчальних програм майже не пов'язаний із реальною практикою, що призводить до надто теоретизованого навчання і, як наслідок, слабкої підготовленості до майбутньої професійної діяльності.

Під час соціологічного дослідження державним службовцям було також поставлено запитання щодо факторів, які перешкоджають розвитку їх професіоналізму. Провідні позиції у цьому списку зайняли: оплата праці (74,04%), плинність кадрів (41,35%), недосконалість кар'єрного просування (37,50%), протекціонізм у відборі кадрів (31,73%) та корупція (29,81%).

Серед інших чинників, що створюють перепони на шляху професіоналізації кадрів державної служби, респонденти відзначили також суб'єктивізм в оцінюванні персоналу (24,04%), часткові реорганізації (13,46%), нерозвиненість адміністративної культури (12,50%), труднощі в отриманні додаткової або спеціальної освіти (4,81%) та в підвищенні кваліфікації (3,85%).

Метою іншого соціологічного дослідження соціальних аспектів функціонування державної служби [2], також стало виявлення позитивних і негативних факторів, що впливають на результати роботи державних службовців, для удосконалення процесу стимулювання їх праці. Базується воно на результатах соціологічного опитування працівників районних державних адміністрацій, районних виконавчих комітетів, працівників місцевих і сільських рад. Респонденти ранжували ті характеристики роботи,

які можуть стимулювати до підвищення ефективності та привабливості праці. При аналізі причин задоволеності або незадоволеності роботою розглядалися дві різні групи факторів – гігієнічні фактори (політика керівництва, умови роботи, заробітна плата, міжособистісні відносини з керівництвом та колегами, ступінь безпосереднього контролю за роботою) та мотивації (просування по службі, визнання і схвалення результатів роботи, міра відповідальності, можливості творчого та ділового росту).

Згідно з результатами дослідження при виконанні своїх службових обов'язків для державних службовців пріоритетними виявилися наступні стимулюючі мотиви професійної діяльності: визнання результатів роботи, успішне завершення завдання та можливість творчого і ділового росту, тобто те, що входить до сфери кадрової політики.

Ця група показників яскраво свідчить про те, що моральна винагорода навіть у складних економічних умовах є важливішою, ніж матеріальна винагорода, вона повною мірою викликає задоволення і мотивує працівників до продуктивної й ефективної діяльності. Тому безпосередні керівники повинні створювати такі ситуації, які б дозволяли працівникам задовольняти зазначені прагнення і потреби, тим самим вони будуть працювати і на досягнення цілей державної служби загалом, і конкретного органу державної влади зокрема.

Дисонує з зазначеними відповідями респондентів принципний показник ставлення державного службовця до професійних обов'язків – висока міра відповідальності, яка набрала найменшу кількість позитивних відповідей по всім категоріям опитаних.

На якісне здійснення професійних обов'язків державними службовцями має значний вплив і просування по службі. Просування по службі (кар'єра) передбачає не тільки підвищення у посаді, але й виконання більш складної й цікавої роботи, заохочення та винагорода за добре виконані завдання.

Слід зазначити, що потреба у просуванні по службі найбільш відверто свідчить про міру професійних домагань, вона виступає індикатором сили прагнень працівника. Термін здійснення зазначеної потреби можна, на нашу думку, вважати головним критерієм, за яким державний службовець визначає свою значущість фахівця порівняно з колегами. Задоволення цієї потреби стає стимулом для подальших професійних досягнень, в протилежному випадку – значно демотивує працівника, у нього розтрачується початковий ентузіазм до виконання службових обов'язків та знижується наполегливість до праці [3, с. 100].

Для того, щоб у державного службовця не виникало почуття професійної непридатності, він має бути впевнений, що підвищення у посаді відбуватиметься через врахування саме професійних знань, ділових якостей, організаторських і виконавських здібностей, інтелекту, прагнення до самоосвіти, а також державний службовець повинен знати, за які професійні якості й індивідуальні результати чи досягнення заслуговується службове просування, знати критерії, за якими винагороджуються ініціатива та творчі зусилля. У цьому зв'язку варто навести результати соціологічного опитування державних службовців щодо важливості врахування ділових і професійних якостей претендентів на посаду [4, с. 97–98]. За результатами аналізу тільки 16,67% опитаних вважають, що професіоналізм кандидатів на посаду враховується певною мірою, майже кожен другий (51,2%) вважає, що таке врахування тільки часткове, а кожен четвертий

респондент впевнений, що ця процедура – формальність і не враховує справжніх професійних якостей претендента.

Крім того, опитування показують, що професійний розвиток – необхідна складова просування по службі державних службовців: 64,52% респондентів вважають, що їм потрібне особисте професійне зростання. Цей висновок підтверджують результати іншого соціологічного дослідження [5]: підвищення своєї кваліфікації вважають за необхідне 63,04% опитаних державних службовців, ще 30,88% відчувають потребу у безперервній професійній освіті.

Щодо аналізу внутрішньоорганізаційних факторів, які стимулюватимуть до підвищення ефективності та привабливості праці державного службовця, важливим для опитаних державних службовців виявився безпосередній контроль їх роботи керівником. Такий факт пояснюється тим, що цей показник є одним із важливих чинників визнання результатів роботи, який респонденти поставили на перше місце.

Практика становлення і розвитку державної служби показує, що вирішення проблем формування, розвитку і ефективного використання кадрового складу вимагає підвищення рівня і масштабів соціологічного забезпечення кадрових процесів і стосунків. Проте до теперішнього часу це напрям діяльності вчених і суб'єктів кадрової політики не отримав ще належного розвитку, наукового і нормативного правового обґрунтування.

Комплексне вивчення кадрових процесів у державній службі з використанням соціологічних методів аналізу сприяє вирішенню питань, пов'язаних з формуванням, функціонуванням і розвитком державних органів влади. Відмітимо, що інформаційна складова, виділена в результаті соціологічного аналізу, може представляти вельми корисне для управлінської діяльності соціологічне забезпечення кадрових процесів в державній службі.

Окрім змісту професіоналізму державних службовців та шляхів соціологічному вивченню повинен піддаватися весь комплекс якостей, якими вони зобов'язані володіти для виконання відповідних посад і повноважень.

На державній службі поведінка особистості може суттєво вплинути на управлінські процеси. Для цього, на наш погляд, необхідно досліджувати первинний індивідуальний рівень спілкування, який визначає суму зв'язків та відносин між індивідами (державними службовцями), а не вторинний безособистісний рівень. Адже соціальні взаємовідносини є системоутворюючим елементом як окремої групи, так і суспільства в цілому. При цьому кожна особистість державного службовця може суттєво впливати на управлінський процес, оскільки є складовою частиною системи державного управління, виконує певні, визначені їй зовнішні та внутрішні ролі в організації, суспільстві тощо.

В умовах розвитку системи державної служби відбувається становлення нової системи владних стосунків, модернізація кадрових процесів в державній службі України.

Недостатня розробленість наукових основ управління кадровими процесами призводить до збільшення міри суб'єктивізму в управлінні кадровими процесами у державній службі. На практиці це підтверджується виявленими в ході соціологічних досліджень протиріччями між принципами управління кадровими процесами в державній службі і реальним станом їх протікання. Тому одним з важливих напрямів формування системи управління кадровими процесами в державній службі повинне стати соціологічне забезпечення управління цими процесами.

У системі кадрової роботи розробка й ухвалення оптимального управлінського рішення, як це наголошується в наукових публікаціях по теоретичних аспектах кадрової політики, представляє складне і часто суперечливе завдання. При формуванні кадрового корпусу державної цивільної служби стикаються інтереси, з одного боку, керівника, а з іншої – структурного підрозділу, який прагне до призначення бажаного йому претендента на вакантну посаду державної служби, тоді як для професійної службової діяльності потрібний професійно підготовлений і соціально компетентний співробітник. Практика становлення і розвитку державної служби показує, що вирішення проблем формування, розвитку і ефективного використання кадрового складу вимагає підвищення рівня і масштабів соціологічного забезпечення кадрових процесів і стосунків. Проте до теперішнього часу цей напрям діяльності учених і суб'єктів кадрової політики не отримав ще належного розвитку, наукового і нормативного правового обґрунтування.

Необхідність забезпечення кожного структурного елементу управління кадровими процесами відповідним “пакетом соціологічної інформації” вимагає враховувати ієрархічність і можливість агрегації інформації при передачі її від нижнього рівня до вищого. Це відноситься до всіх аспектів реалізації кадрової політики. При цьому може бути досягнуте узгодження і повна ув'язка з суміжними інформаційними складовими (базами даних, результатами соціологічних досліджень). В цьому випадку використання сучасних інформаційних технологій дозволяє ефективно вирішити проблему забезпечення корисною соціологічною інформацією кожного рівня управління кадровими процесами в державному органі.

Якісний аналіз результатів вищезазначених досліджень і думок експертів показує, що недостатня ефективність реалізації державної кадрової політики в Україні обумовлена низкою факторів:

- зменшення професіоналізму державних службовців;
- втрата мотивації;
- об'єктивні (недосконалість нормативно-правової бази, слабкість державного регулювання кадрових процесів державної служби) та суб'єктивні (політична нестабільність) чинники, при цьому виникає проблема наступності і протекціонізму в управлінні практично на всіх рівнях.

На основі соціологічних досліджень було встановлено, що кадрові процеси у державній службі мають соціальну природу. Беручи до уваги отримані дані, вважаємо, що соціологічне забезпечення державної кадрової політики є необхідним при реалізації всіх функцій державної кадрової політики: підборі і розстановці кадрів державної служби, плануванні професійного розвитку і просуванні, оцінці кадрів шляхом атестації і проходження кваліфікаційних екзаменів, організації і контролі діяльності персоналу, адаптації, мотивації і стимулюванні кадрів тощо.

У зв'язку з реформуванням і розвитком системи державної служби зростає потреба в соціологічній оцінці стану кадрового потенціалу державних органів в центральних і місцевих органах державної влади, обґрунтуванні механізмів регулювання кадрових процесів, розробці організаційно-нормативних моделей управління ними на основі достовірних соціологічних даних.

Важливість і своєчасність реалізації практичних завдань з формування державного апарату управління визначається загальнотеоретичними, соціальними, прикладними інтересами і потребами суспільства і держави, що впливають на розвиток досліджень, які присвячені системі відбору, оцінки, підготовки і розміщенню державних службовців.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Яшина Ю. В. Соціальні бар'єри професійного розвитку державних службовців / Яшина Ю. В. // Держава та регіони. – 2011. – №1. – С. 138–143.
2. Савченко Б. Г. Вплив соціальних факторів на управління персоналом органів влади / Савченко Б. Г., Сурженко Є. М. // Теорія та практика державного управління. – К. : Вид-во “Магістр”, 2004. – Вип. 9. – С. 292–295.
3. Кравченко М. В. Задоволення потреб державних службовців як один із чинників успішного впровадження нової управлінської ідеології // Вісн. УАДУ. – 2003. – № 1. – С. 95–101.
4. Кошова Т. Професійний розвиток персоналу в органах державної влади: стан та проблеми / Кошова Т. // Вісн. НАДУ. – 2003. – № 4. – С. 95–102.
5. Мельников О. Визначення реальних потреб у професійному навчанні державних службовців : зб. наук. пр. УАДУ : в 4 ч. / За заг. ред. В. І. Лугового, В. М. Князева. – К. : Вид-во УАДУ. – 2000. – Вип. 2. – Ч. 4. – С. 397.

Стаття надійшла до редколегії 14.02.2013

Прийнята до друку 21.03.2013

EFFICACY OF STATE HUMAN RESOURCES POLICY IN UKRAINE: THE NEED OF SOCIOLOGICAL SUPPORT

A. O. Davydenko

*Donetsk region state administration,
Donetsk, Pushkin sq., 34, Ukraine, 83105,
davidenkoars@mail.ru*

The article deals with the relevance of sociological support during the development and implementation of personnel policy. Used data of empirical social research of population and the civil servants of Ukraine. It is emphasized that the introduction and improvement of sociological supporting of the designing and making personnel decisions can positively affect both the effectiveness of management decisions, and on society as a whole.

Key words: sociological supporting, state personnel policy, information, efficiency, system.

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В УКРАИНЕ: НЕОБХОДИМОСТЬ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

А. О. Давиденко

*Донецкая областная государственная администрация,
б-р Пушкина, 34, г. Донецк, Украина, 83105,
davidenkoars@mail.ru*

Статья посвящена проблеме актуальности социологического обеспечения при разработке и реализации государственной кадровой политики. Используются данные эмпирических социологических исследований населения и государственных служащих Украины. Подчеркивается, что внедрение и совершенствование социологического обеспечения при разработке и принятии кадровых решений может положительно влиять как на эффективность управленческих решений, так и на развитие общества в целом.

Ключевые слова: социологическое обеспечение, государственная кадровая политика, информация, эффективность, система.