

УДК 331.108 : 338.1/2

JEL Classification: J08

КОНЦЕПТУАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТРАТЕГІЇ АНТИКРИЗОВОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ НА ЗАСАДАХ ГІДНОЇ ПРАЦІ

Дороніна О.А., д.е.н., доцент
Донецький національний університет, м. Вінниця

Анотація. Метою дослідження, результати якого викладено у статті є розробка теоретичного забезпечення стратегії антикризової кадрової політики на засадах гідної праці через обґрунтування нового наукового напрямку та формування його термінологічного супроводу.

Встановлено, що в Україні на сьогодні спостерігається поглиблення дефіциту гідної праці, що, крім іншого, обумовлено низьким рівнем розвиненості антикризової складової у системі державного управління. Доведено, що в основу концептуального забезпечення стратегії антикризової кадрової політики на засадах гідної праці має бути покладений науковий підхід, на основі якого розроблено схему формування поняття «стратегія антикризової кадрової політики в системі забезпечення гідної праці». При цьому стратегію антикризової кадрової політики на засадах гідної праці запропоновано визначати як довгостроковий план дій у системі багаторівневої кадрової політики щодо антикризового управління людськими ресурсами, який ґрунтується на принципах гідної праці та спрямований на забезпечення соціально-економічного та інноваційного розвитку. Мета цієї стратегії полягає у забезпеченні високого рівня та якості життя населення, ефективного використання і розвитку людських ресурсів на засадах гідної праці, подоланні кризових явищ у сфері праці.

Запропоновано структурну модель формування та реалізації стратегії багаторівневої кадрової політики в Україні. Вона передбачає виокремлення дев'яти блоків, що схематично визначають послідовність управлінських дій щодо розробки стратегії кадрової політики та її подальшої реалізації. При цьому основою зазначеної моделі є змістовний опис об'єкта, що моделюється, а саме – кадрової політики.

Запровадження запропонованого наукового підходу до вітчизняної системи соціально-економічного управління дозволить створити передумови забезпечення гідної праці, нейтралізувати наслідки кризи у сфері праці та передбачати ймовірність їх виникнення на перспективу, що буде сприяти формуванню низки позитивних ефектів як для економіки країни в цілому, так і для окремих працівників.

Ключові слова: кадрова політика, гідна праця, стратегія, стратегія антикризової кадрової політики на засадах гідної праці, структурна модель формування та реалізації стратегії багаторівневої кадрової політики

THE CONCEPTUAL PROVIDING THE ANTI-CRISIS STRATEGY OF PERSONNEL POLICY ON THE PRINCIPLES OF DECENT WORK

Dr. Olga Doronina, DS in Economics, Associate Professor
Donetsk National University, Vinnytsia

Summary. The research objective which results are stated in the article is a development of theoretical providing strategy of anti-crisis personnel policy on the principles of decent work through justification of the new scientific approach and formation of its terminological maintenance.

It is established that in Ukraine deepening of decent work deficiency is observed today that, is caused by a low level of development of an anti-crisis component in system of public administration. It is proved that scientific approach on the basis of which the scheme of formation of the concept "strategy of anti-crisis personnel policy in system of ensuring decent work" is developed has to be the basis for conceptual ensuring strategy of anti-crisis personnel policy on the principles of decent work.

Thus it is offered to determine strategy of anti-crisis personnel policy on the principles of decent work as the long-term plan of action in system of multilevel personnel policy of rather crisis management by human resources which is based on the principles of decent work and aimed at providing social, economic and innovative development.

The purpose of this strategy consists in ensuring high level and quality of population life, effective use and development of human resources on the principles of decent work, overcoming of the crisis phenomena in the sphere of work.

The structural model of formation and realization of multilevel personnel policy strategy in Ukraine is offered. It provides allocation of nine blocks which schematically define sequence of administrative actions concerning development of personnel policy strategy and its subsequent realization.

The introduction of the offered scientific approach in domestic system of social and economic management will allow to create prerequisites of ensuring decent work, to neutralize consequences of crisis in the sphere of work and to predict probability of their emergence on prospect. It will promote formation of number positive effects both for national economy in general, and for certain workers

Keywords: *personnel policy, worthy work, strategy, strategy of anti-crisis personnel policy on the principles of worthy work, structural model of formation and realization of strategy of multilevel personnel policy*

Постановка проблеми. Сучасний стан розвитку економічної системи та сфери використання праці в Україні створюють певні перешкоди реалізації задекларованих стратегічних пріоритетів розвитку країни та її євроінтеграційних прагнень. Отже, актуалізується необхідність розробки та впровадження якісно нових підходів щодо управління людськими ресурсами та їх перетворення у дієвий чинник конкурентоспроможності в умовах інноваційної економіки (економіки знань), за якою основною конкурентною перевагою є людські ресурси, які мають сучасні знання, компетенції щодо створення інновацій та мотивовані до відповідної діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Актуальні питання формування та реалізації кадрової політики висвітлено у працях В. Антонюк, С. Бандура, Л. Безтелесної, О. Грішнєвої, А. Колота, А. Кібанова, Е. Лібанової, Л. Лісогор, Г. Назарової, І. Петрової, В. Нефедова, Р. Пардабаєва, Л. Семів, В. Сулемова, Л. Шаульської та ін. Починаючи з 90-х років ХХ ст. активно досліджується проблематика гідної праці, яка опрацьована у дослідженнях зарубіжних науковців (Р. Анкера, Г. Баклі, Ф. Бонне, Ф. Еггера, Р. Колосової, В. Роїка, В. Садовничого, С. Смирнова, Г. Стендинга, Ж. Фігуердо) та вітчизняних дослідників (А. Чухна, А. Гальчинського, Г. Осового, С. Українця, Г. Кулікова, Ю. Маршавіна, І. Манцурова, Я. Жаліла, Т. Заяц та інших).

Невирішені складові проблеми. Доведена практикою ефективність використання стратегічного підходу щодо управління соціально-економічними системами різного рівня та нагальна необхідність імплементації антикризових інструментів у систему управління людськими ресурсами обумовлюють доцільність опрацювання нового наукового напрямку, що ґрунтується на взаємозв'язку між такими базовими категоріями як «кадрова політика», «гідна праця», «антикризове управління», «стратегічне управління».

Мета статті полягає у розробці теоретичного забезпечення стратегії антикризової кадрової політики на засадах гідної праці через обґрунтування нового наукового напрямку та формування його термінологічного супроводу.

Виклад основного матеріалу дослідження. У результаті проведеного дослідження встановлено, що на тлі активізації світового руху стосовно поширення гідної праці як запоруки глобального прогресу та засобу подолання кризи у соціально-трудої сфері, в Україні останніми роками спостерігається поглиблення дефіциту гідної праці, що обумовлено руйнівним впливом наслідків світової фінансово-економічної кризи та низьким рівнем розвинутої антикризової складової у системі державного управління.

З урахуванням вищевикладеного, вважаємо за доцільне розробку та впровадження в Україні стратегії антикризової кадрової політики, основою якої будуть здобутки теорій стратегічного й антикризового управління, парадигма економіки знань, базові положення Концепції гідної праці, яка проголошена МОП та парадигма багаторівневої кадрової політики на засадах гідної праці. Таким чином, економічна наука збагачується новим науковим напрямом, який полягає у розробці зазначеної стратегії та реалізується за певною логіко-структурною схемою дослідження (рис. 1).

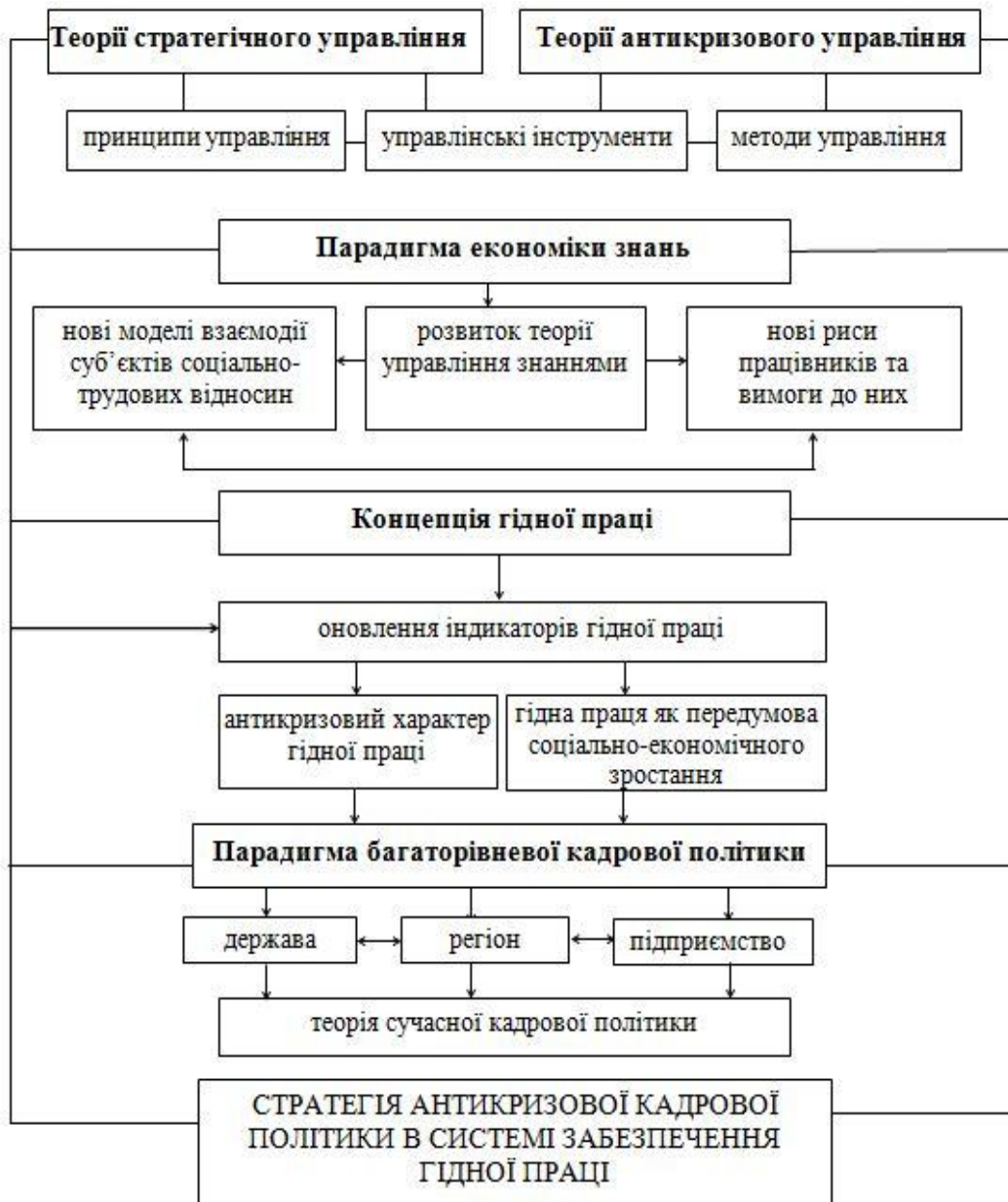


Рисунок 1 - Логіко-структурна схема наукового забезпечення розробки стратегії антикризової кадрової політики в системі забезпечення гідної праці

Таким чином, стратегія антикризової кадрової політики в системі забезпечення гідної праці є результатом синтезу класичних підходів до управління людськими ресурсами та сучасних управлінських інструментів, що обумовлені викликами зовнішнього та внутрішнього середовища. До того ж вона має мультидисциплінарний характер, оскільки базується на методології та використанні понятійно-категоріального апарату, зокрема, таких наук, як економіка, управління, правознавство, соціологія, психологія, регіоналістика, хоча домінуючою серед них є економіка, яка визначає закони та механізми задоволення соціально-економічних потреб людини та суспільства.

Запропонована логіко-структурна схема нового наукового напрямку дослідження (рис. 1) дозволяє скласти схему виведення поняття «стратегія антикризової кадрової політики в системі забезпечення гідної праці» (рис. 2).

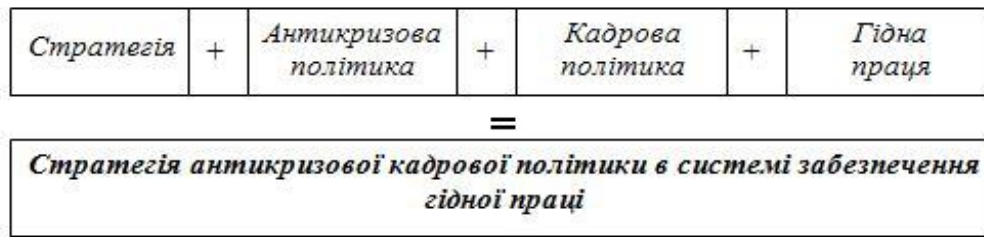


Рисунок 2 - Схеми формування поняття «стратегія антикризової кадрової політики в системі забезпечення гідної праці»

Зазначимо, що сутність понять «кадрова політика» та «гідна праця» розглянуто у першому та другому розділах дисертаційної роботи. Тому докладнішого розкриття потребують поняття «стратегія» й «антикризова політика», які вже достатньо вивчені сучасною наукою.

Стратегія розглядається як програма, план, генеральний курс суб'єкта управління стосовно досягнення ним стратегічних цілей у будь-якій сфері діяльності [1, с. 122]. Будь-яка стратегія – це комплексний план або проект, який спрямований на досягнення довготермінової мети, що включає певні напрями, завдання та пріоритети розвитку економічної системи, а також сукупність механізмів, що забезпечують досягнення цієї мети [2, с. 270].

Відомий науковець у сфері стратегічного управління І. Ансофф визначає стратегію як набір правил для прийняття рішень, якими керується організація. В. Стівенсон розглядає її як план досягнення цілей організації [3, с. 44].

Серед вітчизняних та зарубіжних науковців існують два протилежні погляди на розуміння стратегії: 1) конкретний довгостроковий план досягнення конкретної довгострокової мети, а вироблення стратегії – це знаходження мети та складання довгострокового плану; 2) довгостроковий якісно визначений напрямок розвитку організації, що стосується сфери, засобів і форми її діяльності, системи взаємин усередині організації, а також її позиції у зовнішньому середовищі, що веде організацію до її цілей [4].

Стосовно кадрової політики, котра є провідним засобом управління людськими ресурсами, то вважаємо, що стратегію доцільно розглядати як довгостроковий план дій, який містить сукупність певних механізмів та інструментів.

Щодо тлумачення сутності антикризової політики, зазначимо, що вона є таким видом управління, коли суб'єктом управління використовуються розвинені механізми передбачення і моніторингу кризи, аналізу її походження, ймовірності, ознак, застосування методів зниження негативних наслідків кризи та використання його результатів для майбутнього більш стійкого розвитку.

Антикризова політика є складовою антикризового управління, яке визначається як управління, у якому певним чином поставлено передбачення небезпеки кризи, аналіз її симптомів, заходів зі зниження негативних наслідків кризи й використання її факторів для наступного розвитку [5, с. 36].

Таким чином, стратегію антикризової кадрової політики на засадах гідної праці пропонуємо визначати як довгостроковий план дій у системі багаторівневої кадрової політики стосовно антикризового управління людськими ресурсами, яке ґрунтується на принципах гідної праці та спрямоване на забезпечення соціально-економічного та інноваційного розвитку.

Мета цієї стратегії полягає у забезпеченні високого рівня та якості життя населення, ефективного використання і розвитку людських ресурсів на засадах гідної праці, подоланні кризових явищ у сфері праці, створенні на цій основі умов для інноваційного розвитку та зростання конкурентоспроможності країни, регіону, підприємства на будь-якій стадії економічного циклу.

В Україні у контексті вдосконалення стратегічних засад державної кадрової політики та забезпечення її антикризової спрямованості корисними можуть бути здобутки науковців щодо послідовного дотримання певного переліку етапів реалізації стратегічного управління. Так, М. Мескон зі співавторами вважають, що процес стратегічного управління має складатися з таких етапів: вибору місії фірми; формулювання її цілей; аналіз зовнішнього середовища; управлінське обстеження внутрішніх сильних і слабких сторін; аналіз стратегічних альтернатив; вибір стратегії; реалізація стратегії; управління і планування, реалізація і контроль стратегічного плану; оцінка стратегії [6, с. 284]. Дослідник О. Віханський пропонує розглядати процес стратегічного управління як динамічну сукупність наступних взаємозалежних

управлінських процесів: аналізу середовища; визначення місії і цілей; вибору стратегії; виконання стратегії; оцінки та контролю виконання [4].

Науковець Попов С. запропонував просту модель стратегічного управління, що синтезує раніше запропоновані моделі. Основами стратегічного управління, на його думку, є аналіз зовнішнього середовища, внутрішня діагностика (оцінка сильних і слабких сторін), визначення місії і цілей; розробка, оцінка та вибір альтернативних стратегій за конкретними підсистемами, розробка та розгорнуте визначення корпоративної стратегії як програми конкретних дій, реалізація стратегії, оцінка результатів і зворотний зв'язок [7, с. 45].

Вітчизняні дослідники З. Шершнева та С. Оборська зробили значний внесок в ґрунтування послідовності дій під час формування системи стратегічного менеджменту. Запропонована ними концептуальна схема стратегічного управління підприємством відрізняється від колишніх розширеним, коректним і чітким описом складових кожного етапу. Серед останніх виділяються наступні: концепція (підприємства, управління); аналіз (ретроспективний, зовнішнього та внутрішнього середовища, конкурентоспроможності підприємства); діагноз (сильних і слабких сторін підприємства); прогноз (змін внутрішнього та зовнішнього середовища); формування цілей підприємства; вибір стратегії (загальної, ділових, функціональних); розробка системи планів, проектів і програм розвитку підприємства; формування забезпечуючих підсистем (організаційної, фінансової, інформаційної, соціально-психологічної); стратегічний контроль [7].

Запропонуємо наступну структурну модель формування та реалізації стратегії багаторівневої кадрової політики в Україні (рис. 3). Представлена модель передбачає виокремлення дев'яти блоків, що схематично визначають послідовність управлінських дій щодо розробки стратегії кадрової політики та її подальшої реалізації. При цьому основою зазначеної моделі є змістовний опис об'єкта, що моделюється, а саме - кадрової політики.



Рисунок 3 - Структурна модель формування та реалізації стратегії багаторівневої кадрової політики в Україні

Запропонована модель демонструє, що розробка та реалізація сучасної кадрової політики має ґрунтуватися на аналізі зовнішнього середовища (відносно певного рівня кадрової політики) та оцінки чинної кадрової політики.

Стосовно зовнішнього середовища, то для державної кадрової політики в Україні воно формується тенденціями розвитку європейського та світового ринків праці, а також

загальним станом соціально-трудової та економічної сфер країн з якими встановлено інтенсивні соціально-економічні зв'язки. Як показують результати дослідження, ринки праці найближчих сусідів України – країн ЄС та інших країн Європи – останніми роками перебувають під впливом світової економічної кризи 2008–2009 рр. та її наслідків.

Це призвело, зокрема до зворотних потоків українських трудових мігрантів, відповідного зростання навантаження на національний ринок праці та зниження рівня трудових доходів частини населення країни. Серед країн роботи українських мігрантів одними з «лідерів» є Італія та Чеська республіка, у кожній з яких перебуває понад 10 % мігрантів з України. Міграційні потоки між Україною та Італією останніми роками характеризуються переваженням прибулих над вибулими (міграційний приріст у 2007 р. був від'ємним та становив – 83 особи, а з 2012 р. він став позитив та склав 184 особи). Однак серед напрямів міграції з Чеською республікою протягом усього досліджуваного періоду переважає еміграція, а міграційний приріст стабільно є від'ємним, хоча дещо знижується (на 456 осіб у 2007 р., на 303 особи у 2012 р.) [8,9]. До того ж при аналізуючи зовнішнє середовище необхідно мати на увазі перспективні плани України щодо євроінтеграції, реалізація яких може призвести до інтенсифікації потоків робочої сили між національним ринком праці та ринком праці ЄС. Зазначені процеси слід враховувати при розробці стратегії кадрової політики в Україні, де доцільно передбачити відповідні інструменти щодо нейтралізації негативних наслідків впливу зовнішнього середовища на сферу праці в країні. Діагностику сильних і слабких сторін, загроз та можливостей кадрової політики (рис. 3) доцільно проводити з використанням SWOT-аналізу, який є традиційною складовою стратегічного управління [10].

Висновок. На сьогодні в Україні спостерігається поглиблення дефіциту гідної праці, що, крім іншого, обумовлено низьким рівнем розвиненості антикризової складової у системі державного управління. Доведено, що в основу концептуального забезпечення стратегії антикризової кадрової політики на засадах гідної праці має бути покладений науковий підхід, на основі якого розроблено схему формування поняття «стратегія антикризової кадрової політики в системі забезпечення гідної праці». Запровадження запропонованого наукового підходу до вітчизняної системи соціально-економічного управління дозволить створити передумови забезпечення гідної праці, нейтралізувати наслідки кризи у сфері праці та передбачити ймовірність їх виникнення на перспективу, що буде сприяти формуванню низки позитивних ефектів як для економіки країни в цілому, так і для окремих працівників.

Перелік посилань:

1. *Словарь экономических терминов / под ред. С.П. Калининой, Н.Г. Шпундры. – Донецк: ДонНУ, 2012. – 158 с.*
2. *Заяць Т.А. Національний ринок праці та його молодіжний сегмент: методологія, практика, перспективи розвитку: монографія / Т.А. Заяць, В.Л. Жажовська; за заг. ред. Б.М. Данилишина. – К.:Фенікс, 2008. – 312 с.*
3. *Колпаков В.М. Стратегический кадровый менеджмент: учеб. пособ. / В.М. Колпаков, Г.А. Дмитренко. – Ч.1. – К.: МАУП, 2002. – 280 с.*
4. *Виханский О.С. Стратегическое управление / О.С. Виханский. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Экономист, 2004. – 296 с.*
5. *Антикризове корпоративне управління. Теоретичні та прикладні аспекти / С.С. Гасанов та ін. – К.:ДННУ «Акад. фін. управління», 2012. – 300с.*
6. *Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; пер. с англ. – М.: Дело, 1992. – 702 с.*
7. *Шершньова З.Є. Стратегічне управління: підручник / З. Є. Шершньова. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К.: КНЕУ, 2004. – 699 с.*
8. *Global Employment Trends 2012. Preventing a deeper jobs crisis. – Geneva: International Labour Office, 2012. – 212 p.*
9. *Tridico P. The impact of the economic crisis on EU labour markets: A comparative perspective / P. Tridico // International Labour Review. – 2013. – № 2. – P.175–202.*
10. *Шилець О.С. Теорія та практика стратегічного управління міжнародними людськими ресурсами в умовах глобальної конкуренції: монографія / О.С. Шилець. – Донецьк: ДонНУ, 2011. – 400 с.*

Стаття надійшла: 20.10.2015 р.

Рецензент: д.е.н., проф. Дмитрієв І.А.