

5. Національний екзит-пол як рентген електорату політичних сил в Україні: соціологи підбили підсумки свого дослідження у день парламентських виборів [Електронний ресурс] / Оpubліковано 07.11.2014. – Режим доступу: <http://www.dif.org.ua/ua/events/ekzit-pol-jak-rentgeoriv.htm>
6. Повні результати екзит-полу по 4 округах Чернівецької області: триумф «Народного фронту» (партії та мажоритарка) [Електронний ресурс] / Оpubліковано 27.10.2014. 10:30. – Режим доступу: <http://www.bukinfo.com.ua/show/news?lid=51944>
7. Результати екзит-полу по Чернівецькій області: триумф «Народного фронту» (ІНФОГРАФІКА) [Електронний ресурс] / Оpubліковано 26.10.2014. 21:04. – Режим доступу: <http://www.bukinfo.com.ua/show/news?lid=51924>
8. Соціальний портрет буковинського виборця [Електронний ресурс] / Оpubліковано 17.10.2014. 17:52. – Режим доступу: <http://www.chas.cv.ua/20775-socalniy-portret-bukovinskogo-viborca.html>
9. У 204 окрузі соціологи пророкують перемогу Бурбакові, а партійні електоральні уподобання зазнали кардинальних змін [Електронний ресурс] / Оpubліковано 23.10.2014. 15:28. – Режим доступу: <http://www.bukinfo.com.ua/show/news?lid=51778>

Sergii Iaremchuk

Sociological support the parliamentary elections 2014 in Chernivtsi region

The article deals with the methodology and organizational aspects of the poll support the parliamentary election campaign in 2014 in Chernivtsi region. Peculiarities of the electoral process in Bukovina and the influence of various factors on the minds of voters.

Keywords: campaign, sociological research, electoral settings, ratings, Chernivtsi region.

Надійшла до редакції 1.11.2014 р.

УДК 35.08/17.0

© Володимир Пержун
© Іван Пержун
(Чернівці)

ФАКТОР ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В ПРОЦЕСІ РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ

У статті проаналізовані поняття кадрової політики та людського капіталу або фактору людини, їх взаємозалежність та взаємовплив. Виділені основні рівні, етапи та види кадрової політики. На противагу таким проблемам у відборі кадрів як протекціонізм і формалізм, запропоновані інші індикатори формування кадрової політики, при втіленні яких вона стане більш ефективною та продуктивною.

Ключові слова: кадрова політика, людський капітал, управління персоналом, моральність, соціальна відповідальність, гуманізм, успіх, творчість, динамічність.

Актуальність. Сьогодні, в період реформування та люстраційних процесів в Україні, надзвичайно важливим є оновлення та вдосконалення кадрової політики як на загальнодержавному, так і на місцевому рівнях. Особлива увага повинна приділятися людському фактору у підборі якісно нових кадрів та їх підготовці. Важливо підкреслити, що процес підготовки та відбору кадрів в Україні перебуває у глибокій кризі, де відсутні професіоналізм, компетентність, системність та об'єктивність. Змінювати таке становище – справа сучасного покоління, а втілювати на практиці потрібно на основі концепції людиноцентризму ХХІ століття. В цьому актуальність і важливість обраної проблематики статті.

Метою даної статті є вивчення питань людського капіталу та людського фактору, їх співвідношення з кадровою політикою та шляхи втілення людино-центричних індикаторів у побудову кадрової політики. Відповідно до поставленої мети виділено такі **завдання:**

- визначити основні рівні, етапи та види кадрової політики;
- охарактеризувати індикатори оцінки ефективності кадрової політики.

Ступінь розробленості проблеми. Науково-теоретичні дослідження кадрової політики та людського капіталу розроблялись і вивчаються такими українськими науковцями, як Н.Побережна, І.Куліш, І.Гребеньок, І.Бондар, А.Лех, М.Пірен та ін. Серед російських науковців слід виділити В.Дресвянникова, В.Смирнова, Ю.Корчагіна та ін.

Виклад матеріалу. Сьогодні термін «людський капітал» здебільшого використовується як економічна категорія, суміжна поняттям «робоча сила», «трудові ресурси», «трудовий потенціал» тощо. Проте, цей термін, на наш погляд, має важливе значення для соціально-політичних дисциплін і тлумачиться як «людський фактор», тобто роль внутрішніх людських характеристик у побудові політичних і соціальних відносин, прийнятті управлінських рішень, а також реалізації кадрової політики як на загальнодержавному, так і місцевому рівні.

Людський капітал – це, насамперед, здатність людини до творчої реалізації своїх здібностей, професіоналізму, моральності, соціальної відповідальності, а також використання своїх знань та інтелектуальних задатків. Проте, варто зауважити, що не завжди дані індикатори є базисними при підготовці державних службовців, їх працевлаштування та підвищення кваліфікації. Домінуючим принципом, на жаль, залишається протекціонізм як підготовка кадрів на основі неформальних відносин, покровительства високопосадовців, особистих родинних зв'язків, не беручи до уваги професійні здібності, знання і навички працівників. Якщо ж присутній принцип професіоналізму, то працівник, державний службовець розглядається суто як механізм, робоча сила з певним набором якостей, забуваючи про внутрішні характеристики людини: творча самореалізація, прагнення до особистого успіху, елементарні риси характеру, темпераменту, волі і т.д. Звідси у процесі формування кадрової політики виникає безліч проблем, які базуються саме на цих внутрішніх характеристиках людини.

Саме поняття «кадрова політика» важливо розуміти і тлумачити, як сукупність принципів, загальних орієнтирів, що лежать в основі конкретних програм і дій управління персоналом. Елементами кадрової політики можуть виступати:

- політика відбору кадрів;
- політика їх навчання;
- політика оплати праці;
- політика формування кадрових процедур;
- політика соціальних відносин [6, с.177].

Кадрову політику класифікують за двома критеріями. Перший – рівень впливу управлінського апарату на кадрову ситуацію. Він поділяється на:

- *пасивну кадрову політику* – керівництво організації не має чіткої програми дій відносно персоналу, а кадрова робота полягає в усуненні негативних наслідків, відсутність прогнозу кадрових потреб та способів оцінки праці персоналу, діагностики кадрової ситуації, керівництво працює у режимі екстреного реагування на конфліктні ситуації, прагне усунути їх будь-якими засобами без аналізу причин і можливих наслідків;

- *реактивну кадрову політику* – керівництво організації здійснює контроль за симптомами негативного стану в роботі з персоналом, причинами і ситуацією розвитку кризового стану, відсутність мотивації до високопродуктивної праці, кадрова служба має засоби діагностики ситуації, а за необхідності надає екстрену допомогу, труднощі виникають при середньостроковому прогнозуванні;

- *превентивну кадрову політику* – керівництво організації має обґрунтовані прогнози розвитку кадрової ситуації, але відсутні засоби впливу на неї, кадрова служба має не тільки засоби діагностики персоналу, а й прогнози кадрової ситуації на середньостроковий період, головним недоліком цієї політики є відсутність цільових кадрових програм;

- *активну кадрову політику*: керівництво організації має не тільки прогнози, а й засоби впливу на ситуацію, кадрова служба розробляє антикризові кадрові програми, здійснює моніторинг ситуації, регулює виконання програм відповідно до внутрішньої та зовнішньої ситуацій, керівництво організації володіє якісними програмами кадрової роботи з варіантами їх реалізації в різних ситуаціях;

• *авантюристичну кадрову політику*: керівництво не має якісного діагнозу кадрової роботи, але прагне впливати на ситуацію, кадрова служба не забезпечує засобів прогнозування кадрової ситуації, але в програми розвитку організації включаються плани кадрової роботи, які не передбачають своєчасного усунення можливих змін ситуації, плани будуються на емоціональних мало аргументованих заходах без попереднього та всебічного розгляду, а при різких змінах ситуації на ринку виявляється нездатність швидкого здійснення перенавчання персоналу для роботи в нових умовах або залучення із зовнішніх джерел [4, с.122-123].

Другим критерієм є рівень відкритості формування кадрового складу в організації. Виділяють два типи чи рівні кадрової політики – *відкриту і закриту*. Відкрита кадрова політика характеризується тим, що організація прозора для співробітників на будь-якому рівні при прийнятті як на низову, так і на керівні посади. Виходячи з цього можна вважати, що при відкритій кадровій політиці беруть на роботу спеціалістів високої кваліфікації на основі конкурсного відбору. Цей тип кадрової політики характерний для організацій, які ведуть конкурентну політику, зорієнтовану на швидке зростання обсягів виробництва і завоювання передових позицій на зовнішньому ринку. Закрита кадрова політика організації характеризується тим, що вона зорієнтована на просування на вищі посади тільки своїх працівників. Такий тип кадрової політики використовується в умовах дефіциту кадрових ресурсів [6, с.176].

Отже, можна зробити висновок, що людський фактор надзвичайно важливий у процесі діяльності керівника, який формує вектори розвитку тієї чи іншої соціальної системи, організації чи інституту влади. Саме на основі цього людського капіталу будується кадрова політика, а керівник повинен бути вимогливим до самого себе та відповідальним за свої дії та за дії своїх підлеглих. Він має розуміти і усвідомлювати, що внутрішні особливості працівників є суб'єктом і об'єктом змін у трудовому середовищі й відповідно до цього будувати основні принципи своєї діяльності.

Важливо також підкреслити, що поняття *кадрової політики* не тотожне з поняттям *управління персоналом або менеджментом*. У даному випадку, управління є більш ширшим поняттям, яке в свою чергу передбачає політику, зокрема кадрову.

На думку більшості дослідників даної проблематики, основоположними принципами формування кадрової політики на сучасному етапі є наступні:

- *Науковість*, тобто ефективне використання і застосування всіх сучасних наукових розробок у тій чи іншій галузі, які могли б забезпечити максимальну ефективність.
- *Комплексність*, коли мають бути охоплені всі сфери кадрової діяльності.
- *Системність*, тобто розуміння взаємозалежності та взаємозв'язку окремих і часткових складових елементів кадрової політики та їх вплив на загальну картину.
- *Компетентність* як інтегрована здатність особистості, яка складається із знань, досвіду, цінностей і ставлення, що можуть цілісно реалізовуватися у кадровій політиці.
- *Професіоналізм* – висока фахова підготовка та глибокі знання у тій чи іншій галузі [3, с.269].

Виходячи з таких принципів формування кадрової політики важливо виділити основні етапи сучасної складової кадрової політики:

- *Нормування* – узгодження принципів і цілей роботи з персоналом з принципами та цілями організації в цілому, стратегією та етапами її розвитку. У рамках цієї роботи важливо проаналізувати суттєві особливості корпоративної культури, спрогнозувати можливі зміни зовнішнього і внутрішнього середовища організації, конкретизувати образ бажаного працівника і визначити цілі розвитку людського ресурсу. Наприклад, досить істотним є розроблені фахівцями критерії уявлення про ідеального працівника, принципи взаємної відповідальності між працівником і організацією, правила посадового і професійного зростання, вимоги до розвитку певних здібностей і вмінь.

- *Програмування* – розробка програм, методів і шляхів досягнення цілей кадрової роботи. Необхідно побудувати систему процедур та заходів для досягнення поставлених цілей, свого роду кадрових соціальних технологій, які б передбачали як нинішній стан, так і можливі зміни. Істотними механізмами даних технологій, що впливають на розробку таких програм є уявлення

про прийнятні інструменти і способи впливу на майбутніх працівників, а також, що особливо важливо, їх узгодження з цінностями керівництва, виконавців та організації загалом. Наприклад, у ситуації закритої кадрової політики нелогічно розробляти і використовувати програми інтенсивного набору персоналу через кадрові агентства, засоби масової інформації тощо. У такому випадку при наборі важливо звертати увагу на друзів і знайомих своїх співробітників, учнів корпоративних навчальних закладів і т.п. Для корпоративної культури з елементами органічної організаційної культури, яка базується на «сімейних» цінностях, під час набору персоналу видається недоцільним використання «строгих» соціально-психологічних тестів. Скоріше, в даному випадку, слід приділяти більшу увагу процедурам співбесід, груповим заходам та моделюванням реальних виробничих ситуацій.

- *Моніторинг персоналу* – розробка процедур діагностики і прогнозування кадрової ситуації. На даному етапі важливо визначити істотні індикатори стану кадрового потенціалу, а також розробити комплексну програму постійної діагностики та розвитку умінь і навичок працівників. Крім цього, доцільно розробити і впровадити методику оцінки ефективності кадрових програм [3. с.280-281].

Варто також зупинитись на тих індикаторах оцінки ефективної кадрової політики, які, на наш погляд, є ключовими та потребують вдосконалення. Серед них автори даної статті виділяють:

- *Моральність* як внутрішня установка рядового працівника або управлінця діяти згідно своєї совісті й волі та відповідно до цього принципу приймати всі рішення і будувати кадровий потенціал.

- *Відповідальність*, тобто усвідомлене ставлення працівника і управлінця до своїх обов'язків, вимог суспільної необхідності, соціально-політичних завдань, норм і цінностей. Цей індикатор означає усвідомлення суті та значення діяльності суб'єкта, її наслідків, вчинків особи з погляду не тільки своїх інтересів, але й інтересів свого колективу, його загальних цілей і завдань. Важливо також зазначити, що відповідальність у даному випадку розуміється не як юридичний термін, а скоріше як соціологічний, тому що в першу чергу опирається на внутрішні переживання індивіда та наслідки його діяльності у суспільстві.

- *Гуманізм* – побудова кадрової політики на принципах поваги до людини, її гідності та розуму, визнання за нею права на щастя, особистий розвиток, вільний вияв своїх почуттів та здібностей. Саме в цьому полягає принцип людиноцентризму ХХІ століття, на якому має будуватися політика, зокрема кадрова.

- *Творчість*: забезпечення умов для діяльності людини, спрямованої на створення якісно нових духовних і матеріальних цінностей. Необхідними елементами даного індикатора кадрової політики є застосування фантазії, уяви та психологічного аспекту.

- *Самореалізація* як втілення в життя духовного та матеріального потенціалу, своїх знань, бажань, навичок та здібностей. Безумовно, кожна людина прагне реалізувати себе відповідно до її внутрішніх установок, а забезпечення цього процесу, вважаємо важливим у побудові та реалізації кадрової політики.

- *Успіх*. Розглядається як позитивний наслідок роботи. Здобутий успіх (навіть невеликий) є важливим елементом кадрової політики, так як він збудник енергії і стимулятор нових пошуків і злетів. Саме тому мають бути такі умови для працівників, які б могли забезпечувати їх успішність і стали б передумовою для подальшого розвитку.

- *Динамічність* – це процес, який характеризується безперервністю даної роботи, втілюючи в життя всі попередні індикатори. Таким чином буде досягнута максимальна ефективність роботи та продуктивний розвиток.

Разом із основоположними і усталеними принципами проведення кадрової політики (які зазначались вище), ці індикатори, на наш погляд, є не менш важливими, так як береться до уваги фактор людини, людський капітал. Поряд із науковістю, комплексністю, професіоналізмом, компетентністю та системністю, обов'язково повинні бути перелічені загальнолюдські принципи і баланс між ними які, на нашу думку, є запорукою ефективності у реалізації соціальної кадрової політики.

Розглядаючи питання людського капіталу у формуванні кадрової політики правильно буде згадати, що вперше термін «людський капітал» у науковий обіг ввів Теодор Шульц і розумів він його, як сукупність інвестицій в людину, що підвищують її здатність до праці, а саме – освіта і професійні навички [1].

Надалі це поняття еволюціонувало і тлумачиться як інтенсивний продуктивний чинник соціального й економічного розвитку суспільства і сім'ї. Сьогодні переважна більшість науковців вважають, що дане поняття включає у себе взаємодоповнюючі та взаємозалежні чинники: освічену частину трудових ресурсів, знання, різноманітний інтелектуальний інструментарій, управлінські й соціальні технології, місце існування організації й трудової діяльності, що забезпечують ефективно і раціональне функціонування людського капіталу як продуктивного чинника розвитку [2, с.78].

Можна, на наш погляд, запропонувати таку класифікацію людського капіталу:

1. *Індивідуальний людський капітал*, який у свою чергу поділяється на:

- Вітальний капітал – це вроджена складова людини, багатство, яке люди мають споконвічно. Він пов'язаний зі станом здоров'я як фізичного, так і психологічного, властивостями й типом характеру та закладеними в людині талантами.

- Трудовий капітал – пов'язаний із кваліфікацією працівника, виробничим навчанням, втілюється в праці кваліфікованих робітників і безпосередньо залежить від застосовуваної технології.

- Індивідуальний інтелектуальний капітал – це вид капіталу, який є проявом інтелекту соціального суб'єкта й представляє собою продукти його інтелектуальної діяльності – інформацію й знання, що мають соціально-економічну цінність і які забезпечують йому дохід (благо) і конкурентні переваги [1].

- Культурно-моральний капітал – сукупність інтелектуальних здібностей, освіченості, умінь, навичок, моральних якостей, кваліфікаційної підготовки індивіда або індивідів, які використовуються в процесі здійснення соціальної діяльності й при цьому узаконюють володіння статусом і владою. З соціальної сторони – це якісні й кількісні характеристики знань, умінь, кваліфікації, моральні якості, здатності, образ і стиль життя, імідж, соціальні зв'язки індивіда; з економічної – сукупність витрат, пов'язаних з розвитком культурних характеристик індивіда.

- Організаційний і підприємницький капітал – це самоорганізація, ділова кмітливість, новаторство, організаторські здатності й висока відповідальність, почуття ощадливості й економії, уміння розумно ризикувати, енергія й воля, необхідні для ведення бізнесу або керування [7, с. 435].

2. *Людський капітал фірми* – розглядається переважно в рамках концепції нематеріальних активів організації. Людський капітал співробітників визнається основною частиною нематеріальних активів підприємства, що генерується силою інноваційного розвитку.

3. *Національний людський капітал* – являє собою складну сукупність творчих продуктивних сил громадян, кожна з яких окремо має індивідуальний запас знань, умінь і навичок, накопичений за допомогою взаємодії комплексу факторів і умов, пов'язаних з різними соціальними, економічними й політичними рівнями життєдіяльності суспільства [2, с. 77].

Базуючись на цій класифікації людського капіталу, виділимо основні напрямки інвестицій у людський капітал на таких рівнях:

– *нанорівень* (рівень окремої людини або домогосподарства) включає інвестування у вітальний капітал, культурно-моральний капітал, трудовий капітал, інтелектуальний капітал, організаційний капітал, підприємницький капітал. Людський капітал індивіда здатний приносити дохід носієві даного капіталу чи організації, де він використовується, а також країні в цілому;

– *мікрорівень* (людський капітал організації) характеризується вкладенням коштів у визнані активи індивідуального людського капіталу, нематеріальні активи фірми, організаційний капітал, структурний капітал, бренд-капітал, соціальний капітал;

– *макрорівень* (на рівні держави в цілому) включає інвестування в соціальний капітал, інтелектуальний капітал, вітальний капітал, культурно-моральний капітал, організаційно-підприємницький капітал і трудовий капітал, котрі представлені як національні інтелектуальні пріоритети, національні конкурентні переваги, природний потенціал.

Висновки. Проаналізувавши основні етапи, види, принципи та рівні кадрової політики, зазначимо, що в їх основі і сьогодні здебільшого залишаються принципи протекціонізму та формалізму, які призводять до кризи державної служби та кадрової політики. Саме тому доцільно привнести у кадрову політику фактор людини або людський капітал у вигляді основних його індикаторів, таких як моральність, відповідальність, гуманізм, творчість, самореалізація та успіх.

Література

1. Дресвянников В.А. Содержание и структура понятия "интеллектуальный капитал человека" / В.А. Дресвянников [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://e-conf.nkras.ru/konferencii/2009/Dresvjannikov.pdf>.
2. Лех Т.А. Концепція формування та відтворення людського капіталу / Т.А. Лех // Ефективна економіка. – 2012. – № 2. – С. 77-82.
3. Менеджмент для публічної влади / за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. М.П. Бутка. – Ніжин: ТОВ «Видавництво «Аспект-Поліграф», 2011. – 360 с.
4. Морально-етичні засади розвитку державної служби України: європейський та вітчизняний досвід: монографія / С.М. Серьогін, О.В. Антонова, І.І. Хожило [та ін.]; за заг. та наук. ред. проф. С.М. Серьогіна. – Д.: ДРІДУ НАДУ, 2007. – 272 с.
5. Пірен М.І. Політико-управлінська еліта України: соціо-психологічний аналіз: монографія / М.І. Пірен. – Чернівці: ЧНУ, 2013. – 424 с.
6. Побережна Н. М. Кадрова політика як основа розроблення стратегії управління персоналом / Н.М. Побережна, І.В. Куліш // Вісник НТУ «ХПІ». – 2010. – № 7. – С. 175-178.
7. Смирнов В.Т. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: монография / В.Т. Смирнов, И.В. Сошников, В.И. Романчин, И.В. Скоблякова; под ред. д.э.н., профессора В.Т. Смирнова. – М.: Машиностроение-1, ОрелГТУ, 2005. – 513 с.

Vladimir Perzhun

Ivan Perzhun

Factor of human capital in the process of implementing social personnel policy

The article analyzes the problems of personnel policies and human capital or human factors, their interdependence and mutual influence. The basic levels, stages and types of personnel policy. In place of such problems in the selection of personnel, as protectionism and the formalism proposed by other indicators of formation personnel policy, in the incarnation of which it will become more efficient and productive.

Keywords: personnel policies, human capital, human resource management, ethics, responsibility, humanism, success, creativity, dynamism.

Надійшла до редакції 2.11.2014 р.