

*В.І. Судаков*  
*Sudakov, V.I.*

## Ресурсні детермінанти процесу трансформації праці та зайнятості

### Resource Determinants of Transformation of Labour and Employment

*У статті представлена аргументація наукової значущості соціологічних досліджень матеріально-фінансових та комунікативно-конвенціональних ресурсних детермінант процесу трансформації праці та зайнятості в умовах сучасних глобальних та регіональних соціальних змін.*

*Ключові слова: праця, трудова діяльність, організація праці, трудові відносини, зайнятість.*

*This paper reasons out the scientific significance of sociological research of material, financial and communicative conventional resource determinants of transformation of labour and employment during contemporary global and regional social changes.*

*Keywords: labour, work, organization of labour, labour relations, employment.*

**Постановка проблеми.** Відомо, що практично в усіх галузях сучасного суспільствознавства науковцями визнається значущість теоретичних і прикладних наукових досліджень праці і – водночас – вченими підкреслюється та обставина, що сама праця є досить складним об'єктом наукового пізнання. Однак варто звернути увагу, що навіть у енциклопедичних виданнях ця реальна складність далеко не завжди отримує адекватне відображення у пропонованих визначеннях праці як соціального явища та специфічного діяльничого процесу, завдяки якому люди шляхом своїх індивідуальних та колективних зусиль створюють необхідну ресурсну основу свого існування.

Саме тому новітні стратегії дослідження праці в новітній теоретичній соціології в цілому пов'язані з науковими пошуками у напрямках концептуального переосмислення соціально-інтегративних засад праці, оскільки в умовах економічної, політичної та культурної глобалізації посилюється вплив нових ресурсних детермінант процесу трансформації праці та зайнятості.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Зазначимо, що характер і соціальні наслідки такого впливу мають неоднозначно позитивний характер. Про це наочно свідчать розробки авторитетних західних соціологів, результати яких підкреслюють важливість зосередження уваги на дослідженні "трудового суспільства, у якому закінчується робота" (М. Арчер, Ч. Хенді, Дж. Ріфкін, Р. Дарендорф), "кризи й руйнації трудового суспільства" (Д. Бел, Е. Гіденс, Ч. Тіллі, О. Тофлер), "дестантартизації зайнятості" (З. Бауман, У. Бек, Ж. Бодрійяр, П. Бурдьє, Ф. Браун, М. Йорк).

З огляду на зазначені обставини, **мета** даної статті полягає в аргументації наукової значущості соціологічних досліджень ресурсних детермінант процесу трансформації

цієї праці та зайнятості в умовах сучасних глобальних та регіональних змін.

**Виклад основного матеріалу.** Насамперед важливо враховувати, що сама праця є досить складним об'єктом наукових досліджень. У даному зв'язку варто звернути увагу, що у більшості випадків вченими-соціологами традиційно робиться акцент на фіксації значущості не стільки соціальних, скільки антропологічних засад праці. Як підтвердження нашої думки, доцільно навести доволі типові визначення категорії "праця", що даються в соціологічних енциклопедіях:

"**Праця** – цілеспрямована, свідомо діяльність, у процесі здійснення якої людина за допомогою знарядь праці засвоює, змінює та використовує для своїх цілей предмети природи" [1, с. 1136].

"**Праця** – діяльність людини, яка спрямована на розвиток та перетворення ресурсів природи в матеріальні, інтелектуальні та духовні блага, що є необхідними для задоволення її потреб" [2, с. 669].

Вочевидь, що в результаті аналізу змісту даних дефініцій важко дати відповідь на важливе для соціології питання: чому праця є не лише індивідуальною, а й спільною діяльністю?

На перший погляд доволі легко припустити, що у людей, окрім суто індивідуальних потреб, реально існують і колективні потреби у створенні спільної ресурсної бази, необхідної для відтворення усього спектра суспільних відносин. Саме тому колективна праця і є найважливішим соціальним засобом і механізмом формування та розвитку спільної ресурсної бази, потенціал якої, як вважає більшість економістів, відображує такий відомий показник, як ВВП (валовий внутрішній продукт на душу населення).

Однак варто зазначити, що самі конкретні значення даного діагностичного показника лише формально узагальнюють ресурсні детермінанти економічного і соціального розвитку, оскільки невідомо, яка доля ВВП формується власне спільною працею людей і яку долю ВВП складають імпортовані ресурси (сировина, промислове обладнання і технології, грошові запозичення тощо). Не важко зрозуміти, якщо доля імпортованих ресурсів є значною, і ці ресурси використовуються неефективно, то

---

Судаков Володимир Іванович, доктор соціологічних наук, професор, Київський національний університет ім. Тараса Шевченка (Київ).

Sudakov, Volodymyr Ivanovych, Dr. S. (Sociol.), Professor, Taras Shevchenko National University of Kyiv (Kyiv).

© Судаков В.І., 2015

© Sudakov, V.I., 2015

суспільне значення колективної праці зменшуватиметься, а базові стандарти оплати праці будуть зорієнтовані головним чином на забезпечення мінімального прожиткового мінімуму.

Таким чином, цілком прийнятно стверджувати, що колективна праця в умовах глобалізації та посилення впливу транснаціональних інститутів має виразні релятивні ознаки, які стимулюють пошук змістовних відповідей на важливе наукове питання: що являє собою праця як соціально-інтегративний процес у своїх специфічних соціальних вимірах? Варіанти відповіді на це питання можуть бути доволі різними.

По-перше, **праця** – це специфічний спосіб організації виробничої інтеракції.

По-друге, **праця** – це основний спосіб з'єднання робочої сили із засобами та знаряддями виробництва.

По-третє, **праця** – це технологічний спосіб організації стандартизованої зайнятості населення з метою ресурсного забезпечення та підтримки життєдіяльності різних соціальних груп.

На наш погляд, інтерпретації праці як специфічного способу виробничої інтеракції і як основного способу з'єднання робочої сили зі знаряддями виробництва прямо або побічно призводять до істотної недооцінки субстанціональної значущості “праці” як центрального соціального елемента самого виробничого процесу, оскільки у системі “сировина – засоби виробництва – праця” самій праці найчастіше приписується другорядне, “прикладне” значення. Примітно, що у відомому західному соціологічному словнику зокрема підкреслюється, що поняттям “трудова діяльність” у більшості випадків “позначається процес виробництва, у ході якого до сировини й машинного устаткування для виробництва товарів прикладається робоча сила” [3, с. 334].

Відзначимо, що виходячи із концептуальних позицій такої інтерпретації змісту трудового процесу, сучасні вчені-економісти, як правило, підкреслюють, що праця як процес “прикладання робочої сили” являє собою специфічну виробничу інтеракцію, котра є особливою нормативно організованою діяльністю. На наш погляд, таке розуміння багато у чому обумовлено тією обставиною, що у спонтанно встановлених і раціональним чином узгоджуваних нормах організації й оплати праці виразно проявляється акт і процес купівлі-продажу робочої сили як товару. Саме спільний інтерес різних соціальних суб'єктів в ефективній організації трудової діяльності наочно відображає соціально-інтегративні властивості праці.

Так, наявність ринку робочої сили та конкурентних відносин на цьому ринку, на думку переважної більшості вчених-економістів, є фундаментальними умовами, що визначають норми ціни попиту на робочу силу та формують організаційні засади праці як виробничої інтеракції. Однак із соціологічної точки зору важливо врахувати, що в ринкових умовах інституціональної підтримки економічної конкуренції праця як фундаментальне соціальне явище та процес суспільного життя реально відтворюється як *стандартизована зайнятість*. Саме тому концептуальні уявлення щодо основних функціональних характеристик праці традиційно формуються соціологами на основі використання пізнавального та евристичного

потенціалу таких понять як “професія”, “робота”, “трудова біографія”, “робочий час”, “робоче місце”, “заробітна плата”, “трудова угода”.

Беручи до уваги дану обставину, слід констатувати, що теоретичні погляди соціологів на працю як технологічний процес організації стандартизованої зайнятості формувались під безпосереднім впливом апологетики суспільної значущості монополії організованої професійної праці. Вважалося, що саме професійна праця у певній організації є чинником самореалізації та духовного розвитку людини, оскільки вона дає їй почуття ідентифікації з обраним напрямом діяльності та належності до певних соціальних груп. Однак, як ми вважаємо, важливо також врахувати ту особливу обставину, що *організована праця має свою специфічну матеріально-фінансову ресурсну детермінацію, яка безпосередньо впливає на процеси соціальної структуризації та розвитку будь-якого суспільства*.

Зазначимо, що відомий американський соціолог Ч. Тіллі у монографічному дослідженні “Демократія” переконливо аргументує, що сама можливість здійснити організацію професійної праці завжди передбачає стабільний контроль над певним дефіцитним соціально значущим матеріально-фінансовим ресурсом.

На основі такого контролю виникають і утверджуються два усталені соціальні механізми відтворення системи “категоріальних нерівностей” між “закритою групою” організаторів-контролерів трудового процесу та найманими працівниками: 1) механізм експлуатації та 2) механізм узурпації. “Механізм, що породжує нерівність, який ми навиваємо експлуатацією, – пояснює Ч. Тіллі, – починає діяти тоді, коли ті, хто контролює ресурс: а) використовує працю інших людей для створення цінностей засобом використання даного ресурсу, але б) не дозволяє цим іншим людям користуватися повним обсягом тієї вартості, що зросла завдяки їх праці. Другий механізм породження нерівності слід назвати узурпацією, накопиченням можливостей. Він полягає у тому, що ресурсом – джерелом матеріальних цінностей – розпоряджаються члени лише однієї закритої групи” [4, с. 138].

Таким чином, згідно з позицією Ч. Тіллі, по-перше, наявність певного дефіцитного ресурсу створює ситуації конкурентної боротьби за контроль над ним. По-друге, процес задоволення потреб у матеріально-фінансових ресурсах обумовлює необхідність організації колективної праці шляхом цілеспрямованої інституціоналізації механізмів експлуатації й узурпації. По-третє, праця є джерелом стабільного відтворення соціальних нерівностей, оскільки протягом останніх 5 тис. років людської історії основні ресурсні різновиди зберігають свою дефіцитарність.

На наш погляд, дослідницька стратегія Ч. Тіллі спрямована насамперед на ідентифікацію та характеристику основних різновидів ресурсів як генетичних джерел нерівності у сфері праці. Таку стратегію ми вважаємо перспективною для подальшого розвитку, незважаючи на певну дискусійність питань стосовно представленої вченим схемою десяти різновидів таких нерівностей [4, с. 140–144].

Зазначимо, що розвиток ідеї ресурсної дефіцитарності був важливим напрямом наукової діяльності

видатного французького соціолога П. Бурдьє. Відомо, що він здійснив розробку власної "теорії капіталів", яка привертає увагу вчених до важливості дослідження проблеми соціального функціонування дефіцитних ресурсів у формах економічного, соціального, політичного, культурного та символічного капіталів. На думку П. Бурдьє, у системі трудових практик відбувається принципово значущий процес взаємної конвертації капіталів, який, як вважав вчений, реально є: 1) ресурсним базисом організації суспільного життя і 2) онтологічною основою соціального порядку і соціальної інтеграції. Саме тому процес взаємної конвертації капіталів – "це дуже складне питання" [5, с. 143]. Свідоме ухиляння соціологів від пошуків шляхів розв'язання даного питання, як доводив П. Бурдьє, створює ризики соціального знецінення самої професії соціолога.

Погоджуючись з такою точкою зору, на наш погляд, важливо підкреслити, що соціологами доволі тривалий час не приділялась належна увага детальному вивченню дещо іншої ресурсної основи організації та відтворення трудових практик – *комунікативних та конвенціональних умов організації професійної праці саме як стандартизованої зайнятості різних соціальних груп працездатного населення*. Тобто суттєво недооцінювалось, що сама можливість організації праці та трудових відносин як комунікативного процесу передбачає створення особливий конвенціональної ситуації узгодження інтересів роботодавця й працівника.

Така недооцінка, на нашу думку, є примітною ознакою функціоналістських теорій соціальної стратифікації, які тлумачать організацію професійної праці як процес відтворення існуючих соціальних нерівностей через нав'язані робітникам умови зайнятості у різних формах організованого найму. Саме тому концептуальна характеристика поняття "зайнятість" дається у значенні *occupation*, тобто контрольованого і функціонально замінного залучення працівників до виконання ними попередньо визначених професійних ролей. Зазначимо, що така стратегія і зараз підтримується багатьма науковцями, які вважають доцільними виділити та охарактеризувати різні типологічні форми зайнятості – повну, ефективну, часткову та вторинну [6, с. 44–45].

Важливо підкреслити, що розуміння феномена зайнятості у значенні *occupation* означає, що основоположні засади організації праці базуються на актуалізації відомого архетипу відносин пана та раба. Звідси і сама праця у її соціальному вимірі, як справедливо доводить американський соціолог Т. Ласвел, вимушено тлумачиться як конфліктогенний процес, що не сприяє врахуванню "різних форм інституціональної поведінки" при пошуках оптимальної організаційної взаємодії у сфері праці, яка повинна відображати прийнятну формулу можливого балансу інтересів роботодавця і працівника – виконати завдання конкретної роботи швидше, ефективніше та якісніше [10, с. 267–295].

Примітно, що теоретики постмодерністської соціології, на нашу думку, випередили сучасних вчених-економістів в усвідомленні важливої обставини, що традиційні трудові практики, засновані на діалектиці пана й раба – тобто на прямому економічному примусі до праці та експлуатації найманих працівників – уже втратили свою колишню ефективність. У сучасних суспільствах, як відзначає У. Бек, одним із визначальних чинників їх розвитку є глибинний процес "дестандартизації зайнятості" – процес "перетворення відносин повної зайнятості в різні форми зайнятості неповної" [7, с. 214].

Слід підкреслити, що соціологами-постмодерністами даються доволі різні концептуальні пояснення причин дестандартизації праці.

По-перше, поширюються аргументи, що в умовах "соціальної деконструкції" цінності праці цілком закономірно формуються та утверджуються нові субкультури праці – праця в умовах неповної зайнятості та праця в умовах ситуативної зайнятості (трудова субкультура фрілансерів). Таким чином, праця перетворюється в соціально нестабільний процес, який вже не можна однозначно пов'язувати з експлуатацією. Праця, як вважає Ж. Бодрійяр, є соціальним подарунком з боку капіталу і водночас своєрідною компенсаторною функцією реальної влади капіталу – "праця не є експлуатацією, а дарується капіталом" [8, с. 107].

По-друге, наводяться докази, що організація трудових практик в умовах сучасного капіталізму вже реально здійснюється шляхом цілеспрямованого впровадження більш ефективних технологій тимчасового трудового найму. На думку З. Баумана, інтерес сучасних роботодавців полягає в одержанні прибутку від широкого запровадження політики тимчасового трудового найму. Тому "стара життєва стратегія, за якою сили й час трудівника вкладалися у підвищення кваліфікації, в досягнення статусу фахівця, що дозволяло йому сподіватися на постійне одержання із цього прибуткового відсотка, стає все більш безглуздою і, таким чином, тепер зник найпоширеніший у свій час варіант розумного вибору людей, який слугував гарантією забезпечення стабільних соціальних умов життя" [9, с. 149–150].

Беручи до уваги наведені критичні аргументи соціологів-постмодерністів, слід вказати на їх певні концептуальні недоліки. З нашої точки зору важливо врахувати, що цілком закономірна поява нових трудових субкультур загалом не призводить до "дестандартизації" зайнятості, а є свідченням виникнення нових форм стандартизованої зайнятості, сукупність яких, як ми вважаємо, відображає поняття "зайнятість" як *employability*.

Сутнісні ознаки даного поняття, як доводять у своїй монографії Ф. Браун і Е. Хескет, відображують та характеризують більш широку перспективу трудової діяльності людей, ніж конкретні обставини їх трудового найму. Тому *employability* є загалом абстрактним поняттям, оскільки "зайнятим" може вважатися індивід, який може і не мати певної роботи, до виконання якої цей індивід може бути залученим. Звідси поняттям *employability* фіксується можливість виконання певної роботи без гарантій її отримання: тобто "це можливість бути зайнятим, а не реальна зайнятість" [11, с. 25].

Близьку позицію відстоює і британський дослідник М. Йорк, який звертає увагу на ту важливу обставину, що заради реалізації своїх прагнень реально бути зайнятим і знайти гідне місце на ринку праці кожен індивід повинен певним чином демонструвати та презентувати свої

реальні досягнення у засвоєнні нових знань, набутих навичках та вміннях (skills), а також у здатності ефективно взаємодіяти з іншими людьми у певному колі соціальних відносин, використовуючи наявні ресурси як капітал. Таку демонстрацію індивідом своїх досягнень, на думку М. Йорка, важливо враховувати при визначенні змісту поняття *employability*. Згідно із запропонованим вченим визначенням *employability* – “це специфічне ставлення індивіда до роботи за умов, коли індивід демонструє певну сукупність своїх досягнень відносно можливостей виконання конкретної роботи” [12, с. 7].

Вочевидь, що наукове вивчення феномена стандартизованої зайнятості потребує організації спеціалізованих досліджень. І певна складність цього вивчення, як нам здається, полягає у тому, що стандартизація зайнятості спричиняється впливом як інституціональних, так і позаінституціональних детермінант функціонування та розвитку конкретного суспільства як соціальної системи. Нагадаємо, що згідно з позицією Т. Парсонса функціонування інституту економіки обмовлено не лише його цільовим завданням стабільного задоволення матеріальних потреб людей через організацію праці та зайнятості, а й цільовим спрямуванням економічної системи на вирішення більш важливого завдання – створення інституціональних та технологічних механізмів адаптації суспільства до природного середовища. Сам процес такої адаптації, якому притаманні не лише економічні, а й культурні складові (насамперед буденні технології культури виживання), спричиняє актуалізацію стихійних позаінституціональних явищ, які реально деформують інституціональні механізми стандартизованої зайнятості. Серед таких явищ особливо примітним є явище “вимушеного дозвілля”.

Важливо також враховувати, що в сучасних постіндустріальних суспільствах досить стрімко скорочується частка робочого часу, необхідного для створення матеріально-ресурсної бази життєдіяльності людей. У результаті актуалізації цього процесу багато категорій трудящих потрапляють в ситуацію “вимушеного дозвілля”. На цю тенденцію справедливо вказує Р. Дарендорф: “Не вистачає більше форм і кількості наявної роботи для того, щоб визначити структуру суспільств. У результаті й робота втрачає здатність до структуризації кожного особистого життя. Нереально виходити з того, що підготовка до роботи, її виконання, відпочинок від неї для подальшої роботи і вихід на пенсію як заслужена винагорода за життя в роботі є структурними елементами нашого життя” [13, с. 45].

Вочевидь, з урахуванням цієї тенденції, соціальна політика сучасних владних інститутів повинна бути зорієнтована на істотну модернізацію структури дозвільних практик у напрямі створення додаткових можливостей професійної соціалізації для окремих індивідів і певних соціальних груп. Водночас зазначена тенденція, на наш погляд, безпосередньо відображає процес прогресуючої дегуманізації праці, що веде до істотної зміни субстанціональних властивостей праці як соціально-інтегративного процесу. Тому не можна не погодитися з висновком французьких соціологів, що сучасна світова криза зайнятості “є кризою інтеграції через працю: безробіття не лише

позбавляє багатьох трудящих доступу до праці, а й на периферії найменшої праці знову з’являються “трудящі без роботи”, “непотрібні світові”, “надлишкові люди національної економіки” [14, с. 77].

**Висновки.** 1. Фіксація істотної зміни субстанціональних властивостей праці як фундаментального процесу організації суспільного життя є важливим пізнавальним стимулом розвитку нових наукових досліджень соціально-інтегративного потенціалу праці в контексті соціологічного розуміння праці як технологічного способу організації стандартизованої зайнятості.

2. Потребують подальшого аналізу наукові аргументи сучасних західних соціологів, які спрямовані на докази важливості дослідження матеріально-речових та комунікативно-конвенціональних ресурсних детермінант процесу трансформації праці та зайнятості. У сучасних умовах “дестандартизації зайнятості” та “соціальної деконструкції” цінності праці формуються та утверджуються нові субкультури праці, які доцільно розуміти як нові форми стандартизованої зайнятості – праця в умовах неповної зайнятості та праця в умовах ситуативної зайнятості (трудова субкультура фрілансерів). Поширення даних субкультур загалом засвідчує про поглиблення процесу прогресуючої дегуманізації праці в стандартизованих формах постійної зайнятості та радикальну зміну смисложиттєвих стратегій осіб працездатного віку в сучасних умовах зростання “вимушеного дозвілля” і “вимушеного безробіття”.

3. Більш ніж ймовірно, що в умовах утвердження нових ресурсних детермінант стандартизованої зайнятості, які базуватимуться на актуалізації не лише нових інституціональних, а й позаінституціональних комунікативних чинників і стимулів соціальної активності (самореалізації, самозайнятості, громадянського заохочення, “капіталу без праці” та ін.), новим концептом, який витіснить на наукову периферію категорію “праця”, стане категорія “соціальна участь” (social participation).

### Список використаних джерел

1. *Социологическая энциклопедия* : В.2-х т., т.2 / руководитель научного проекта Г.Ю. Семьгин; главный редактор В.Н. Иванов. – М. : Мысль, 2003. – 863 с.
2. *Социология* : Энциклопедия / сост.: А.А. Грицанов и др. – Мн. : Книжный дом, 2003. – 1312 с.
3. *Аберкомби Н. Социологический словарь*. / Н. Аберкомби, С. Хилл, Б. Тернер / пер. с англ., ред. С.А. Ерофеева. – Казань : КГУ, 1997. – 420 с.
4. *Тилли Ч. Демократия*. / Чарльз Тилли; пер. с англ. Т.Б. Менской. – М. : АНО “Институт общественного проектирования”, 2007. – 263 с.
5. *Бурдьё П. Социолог под вопросом* / Пьер Бурдьё // *Социология под вопросом. Социальные науки в постструктуралистской перспективе*. – М. : Практика : Институт экспериментальной социологии, 2005. – С. 135–148.
6. *Туленков М.В. Концептуалізація ринку праці та зайнятості населення у науковому дискурсі* / М.В. Туленков, В.В. Чепак, А.В. Заріцька // *Ринок праці та зайнятості населення*. – 2013. – №3 (36). – С. 42–45.

7. Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну / Ульрих Бек; пер. с нем. В. Седелникова и Н. Федотовой. – М. : Прогресс-Традиция, 2000. – 384 с.
8. Бодрийяр Ж. Символический обмен и смерть / Жан Бодрийяр. – М. : Добросвет, 2000. – 387 с.
9. Бауман З. Индивидуализированное общество / Зигмунт Бауман. – М. : Логос, 2002. – 390 с.
10. Lasswell T. Class and Stratum. / Thomas Lasswell. – Boston : Houghton Mifflin Company, 1965. – 497 p.
11. Brown Ph. The mismanagemetnt of talant : employability and jobs in the knowledge economy / Philip Brown, Anthony Hesketh. – N.Y. : Oxford univ. press, 2004. – 288 p.
12. Yorke M. Employability in higher education : what it is – what is not / Mantz Yorke. – Aberdine : The Higher Education Academy, 2006. – 18 p.
13. Дарендорф Р. У пошуках нового устрою. Лекції на тему політики свободи у ХХІ столітті / Ральф Дарендорф. – К. : Вид. дім “Києво-Могилянська Академія”, 2006. – 109 с.
14. Мартен Д. Метаморфози світу. Соціологія глобалізації / Домінік Мартен, Жан-Люк Мецжер, Філіп П’єр; пер. з фр. Є. Марічева. – К. : Вид дім “КМ Академія”, 2005. – 302 с.

Стаття надійшла 14.01.2015

УДК: 351

Ю.П. Сурмін  
Surmin, Yu.P.

## Кадрова революція в Україні: сутність, проблеми та напрями розгортання

### Human Resource Revolution in Ukraine: Essence, Problems and Development Trends

У статті розглядається сутність кадрової революції як швидкого системного оновлення кадрової сфери суспільства, актуальна необхідність та особливості її реалізації в Україні, основні напрями розгортання та європеїзації. Ключові слова: кадри, кадрова політика, кадрова система, кадрові технології, кадрові концепції та цінності, кадрова революція.

This article deals with the essence of human resource revolution as a rapid and systematic renewal of personnel sphere of society, the urgent need for it and the peculiarities of its implementation in Ukraine, the main areas of its development and Europeanization.

Keywords: human resources, personnel policy, personnel system, human resource technology, human resource concepts and values, human resource revolution.

**Постановка проблеми.** Сучасний стан України характеризується масштабною і гострою системною кризою державності, яка стала причиною “Євромайдану”, “революції Гідності”, масових громадянських конфліктів, анексії Криму Росією, повноформатної війни в Донецькій та Луганській областях, формуванням там сепаратистських псевдодержавних утворень. Однак разом із негативними аспектами українського буття спостерігаються позитивні зрушення, пов’язані із закріпленням європейського вибору українського народу, перетворенням України в актора сучасної геополітики, отриманням світової підтримки у боротьбі за суверенітет, подоланням застою та активізацією реформ, процесу ротації еліт, швидким розвитком громадянського суспільства тощо.

У цих умовах загострюється проблема розробки нової кадрової політики держави. Необхідність в такій політиці відчувалася і раніше. Був прийнятий відповідний Указ Президента України №45/2012 від 01.02.2012, яким схвалено “Стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 роки”. У цьому документі задекларовані контури державної кадрової політики, але вони не змінили реальну кадрову практику, яка характеризувалася тотальною корупцією, невикористанням європейського досвіду, зростанням некомпетентності кадрів, значними кадровими втратами держави в потоках трудової міграції за кордон.

Революційні зміни в Україні підштовхнули розвиток кадрової сфери держави, яка є складовою іншою, більш широкою сфери – сфери людських ресурсів. У 2014 р. у ній розпочалися дійсно кардинальні зміни: вибори Президента України та депутатів Верховної Ради забезпечили суттєве оновлення політичної еліти, був підготовлений та прийнятий Верховною Радою України закон про люстрацію, розпочалася люстрація кадрів державного управління, активізувалися процеси громадянського тиску на корумпованих чиновників тощо. У сучасній

Сурмін Юрій Петрович, доктор соціологічних наук, професор, завідувач кафедри державного управління та самоврядування, Міжрегіональна Академія управління персоналом (Київ).  
Surmin, Yurij Petrovych, Dr. S. (Sociol.), Professor, Head, Subdepartment of Self-Government Organization, Interregional Academy of Personnel Management (Kyiv).

© Сурмін Ю.П., 2015

© Surmin, Yu. P., 2015