

І. І. Хожило, доктор наук з державного управління,
доцент кафедри державного управління
та місцевого самоврядування

О. В. Антонова, кандидат наук з державного
управління, доцент кафедри державного управління
та місцевого самоврядування Дніпропетровського
регіонального інституту державного управління
Національної академії державного управління
при Президентіві України

РОЗВИТОК КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В ДЕРЖАВНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ ТА СОЦІОГУМАНІТАРНІЙ СФЕРІ ЯК ОСНОВА ПІДВИЩЕННЯ СТАНДАРТІВ ЖИТТЯ ГРОМАДЯН УКРАЇНИ

Розглядаються проблеми формування та реалізації кадрової політики в державному секторі економіки та в соціогуманітарній сфері України. Аналізуються необхідні кроки та формулюються завдання щодо реалізації стратегії розвитку кадрового потенціалу у сфері державного управління. Пропонуються етапи та очікувані наслідки щодо впровадження запропонованих змін, а також індикатори оцінювання успішності отриманих результатів.

Рассматриваются проблемы формирования и реализации кадровой политики в государственном секторе экономики и в социогуманитарной сфере Украины. Анализируются необходимые шаги и формулируются задачи по реализации стратегии развития кадрового потенциала в сфере государственного управления. Предлагаются этапы и ожидаемые последствия внедрения предложенных изменений, а также индикаторы оценивания успешности полученных результатов.

This article tells about problems of forming and realization of the skilled policy in the public sector of Ukraine economy. An author analyses the necessary steps and tasks in relation to realization the strategy of development the skilled potential in the sphere of state administration. An author offers the stages and expected consequences in relation to introduction of the offered changes, and also indicators of evaluation the success of the got results.

© **І. І. Хожило, О. В. Антонова, 2010**

Ключові слова. Кадрова політика, розвиток кадрового потенціалу, державний сектор економіки, державне управління в соціогуманітарній сфері.

Вступ. Специфіка формування кадрової політики в державному секторі економіки та соціогуманітарній сфері обумовлена безпосереднім впливом на формування стандартів життя громадян та уявлень про них самих громадян. Працівники закладів освіти, науки й культури, фахівці, задіяні на державних та комунальних підприємствах, є найбільш чутливими соціально-професійними групами до умов ринкової економіки, трансформацій у соціально-побутовій інфраструктурі та комунікаційній сфері. Соціальні сфери, що потребують постійного піклування і підтримки держави й територіальних громад, нині міцно прив'язані до ринкових відносин і в умовах бюджетного дефіциту неспроможні існувати самостійно, за рахунок місцевих бюджетів [1, 2]. У зв'язку з вищезазначеним випливає, що наявні проблеми формування та реалізації кадрової політики саме в цих секторах [2–5] зумовлені порушеннями здійснення основних управлінських функцій: планування, організації, мотивації та контролю – і не спрямовані на підтримку та розвиток людського потенціалу. Особливо характерний цей факт для державно-управлінської системи України.

Створенню системи розвитку людського й кадрового потенціалу в професійних управлінських сферах присвячено праці таких дослідників, як Д. Богиня, В. Геєць, М. Долішній, А. Чухно, С. Вовканич, Е. Лібанова, О. Грішнова, Л. Шевченко, О. Стефанишин та ін. Проблематиці формування й реалізації кадрової політики, добору кадрів, визначення та оцінювання їх потенціалу на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування приділено увагу в публікаціях В. Авер'янова, О. Воронька, С. Дубенко, В. Князева, Г. Лелікова, В. Лугового, В. Малиновського, Н. Нижник, Г. Одинцової, В. Олуйка, П. Павленчика, С. Серьогіна та інших вчених [6].

Постановка завдання. Метою даної статті є аналіз сучасного стану, проблем і можливостей кадрового забезпечення професійними управлінськими кадрами державного сектора економіки та соціокультурної сфери України з подальшим визначенням шляхів розвитку кадрового потенціалу як основи підвищення стандартів життя громадян.

Результати дослідження. Серед основних причин та проблем кадрового забезпечення в державному секторі економіки та соціогуманітарній сфері України [2–4] слід зосередити увагу на таких:

- реформування відносин власності призвело до скорочення обсягів зайнятості населення за останнє десятиріччя, особливо в державному секторі економіки;
- виник реальний дисбаланс попиту і пропозиції стосовно кваліфікованих управлінських кадрів на державному, регіональному та галузевому рівнях;
- спостерігається погіршення вікової структури наукових кадрів, старіння населення;

- висока плинність кадрів у державному секторі економіки та соціогуманітарній сфері через низьку конкурентоздатність установ в умовах ринкової економіки;
- надскладні процедури державно-управлінської практики в соціогуманітарній сфері, які потребують багато часу та зусиль управлінців і громадян, відсутність стандартів надання адміністративних послуг;
- динаміка зміни пріоритетів соціально-політичного та соціально-економічного розвитку українського суспільства обумовлює істотне відставання від європейських стандартів у соціогуманітарній сфері;
- поглиблення розриву між рівнем інформатизації управлінських структур у розрізі адміністративно-територіальних одиниць (область/район, місто/село);
- не завершено формування навичок стратегічного мислення в державному та муніципальному управлінні, що призводить до домінування формально-організаційних підходів над функціональними в державно-управлінській діяльності;
- поглиблення соціального розшарування обумовлює звуження суспільного простору для самореалізації творчого соціального потенціалу людини та громадянина;
- продовжується процес еміграції наукових працівників;
- повільні темпи економічного зростання добробуту населення та соціальна незахищеність працівників бюджетної сфери унеможлиблює отримання громадянами якісних освітніх, медичних, культурних, адміністративних послуг;
- вичерпання кадрового потенціалу, що особливо відчутно в сільській місцевості, через відтік сільської молоді до міста;
- складне соціально-економічне становище вітчизняної науки значною мірою обумовлює тенденцію до сумісництва працівників основної (наукової) діяльності з іншими видами діяльності і, на жаль, не тільки науковою чи науково-педагогічною;
- порушення принципу самодостатності громад, особливо в аспекті якісного кадрового наповнення управлінської ланки;
- відсутність єдиної інформаційно-комунікаційної мережі управлінських структур (державних, галузевих, муніципальних, комунальних).

Висновки. Провідною ідеєю державної кадрової політики в державному та муніципальному управлінні, місцевому самоврядуванні слід вважати забезпечення професійними кадрами, спроможними об'єднати зусилля державних і недержавних органів, установ, закладів, громадських організацій, спрямувати їх на формування соціогуманітарного простору, що відповідає стандартам (нормам) та уявленням громадян про гідне життя і добробут населення в цілому.

Для досягнення цієї мети потрібно виконати ряд завдань, а саме:

- підвищити стандарти життя населення України: рівень доходів та якість життя, подолання масової бідності, зміцнення середнього класу;
 - забезпечити належний рівень соціального захисту й соціальних гарантій для населення України;
 - стабілізувати демографічні процеси, що обумовлені перевищенням рівня смертності над народжуваністю;
 - зменшити темпи міграції найбільш талановитих і кваліфікованих працівників за межі України;
 - розробити комплекс профілактичних заходів щодо подолання масового прихованого безробіття;
 - сприяти збереженню і покращанню суспільного здоров'я, збільшенню тривалості життя;
 - забезпечити підвищення якості освіти;
 - покращити якісні характеристики людського потенціалу України, сприяючи його розвитку, вдосконаленню, збільшенню;
 - підвищити темпи розвитку України відповідно до стандартів розвитку людського потенціалу, прийнятих у розвинених демократичних соціальних правових державах світу.
- Удосконалення системи управління проходитиме в складних умовах суспільних трансформацій, тому має бути добре спланованим, організованим комплексом заходів, що включатиме:
- закріплення таких принципів у діяльності кадрових служб управлінських структур: визнання державою пріоритету прав і свобод людини як найвищої соціальної цінності [7]; визнання пріоритету загальнолюдських цінностей соціальної справедливості і демократизації суспільства [7]; прямої дії та стабільності норм Конституції;
 - здійснення постійного моніторингу поточної ситуації в кадровому забезпеченні державного та муніципального секторів для перспективного прогнозування розвитку професійної кар'єри працівників;
 - створення належного організаційного забезпечення для впровадження системи об'єктивного і гласного добору, приймання і просування кадрів на основі їх ділових та професійних якостей;
 - створення дієздатного кадрового резерву (насамперед на керівні посади) державного та муніципального секторів, системи роботи з ним для подолання дисбалансу попиту і пропозиції щодо кваліфікованих управлінських кадрів на державному, регіональному та галузевому рівнях;
 - ретельне функціональне обстеження кадрового забезпечення управлінської діяльності на відповідність основним функціям держави, формування “ментальної функції стратегічного мислення” (Ю. П. Шаров);
 - формування якісного інформаційного забезпечення взаємодії управлінських структур різних рівнів;
 - створення сучасного наукового і навчально-методичного забезпечення навчального процесу та активне впровадження нових методів, технологій і знань у практичну діяльність органів влади та організацій і установ державного й муніципального секторів;

- створення належних соціальних умов для роботи й навчання працівників підприємств, закладів та організацій державного й муніципального секторів, забезпечення їх соціальних гарантій;
- узгодження кваліфікаційних характеристик, стандартів і навчальних програм з освітньо-кваліфікаційними вимогами для посад управлінської ланки;
- зміна підходів до формування державного замовлення на підготовку управлінських кадрів на основі впровадження прогнозу потреб економіки (регіону).

Належна реалізація кадрової політики є довготривалим процесом, усі стадії якого передбачають узгодженість основних управлінських функцій на кожному етапі її здійснення, а саме: підготовчому, основному, аналітично-оцінювальному.

На першому етапі пропонується сформувати інституційні, фінансові та організаційні передумови глибоких якісних перетворень у соціальній сфері, подолання існуючих системних деформацій, забезпечення сприятливого інвестиційного клімату і необхідних засад подальшого соціально-економічного розвитку. Головне в соціальній сфері – це зниження рівня бідності та зменшення диференціації доходів населення за рахунок стимулювання випереджальних темпів зростання заробітної плати, посилення адресності соціальної підтримки (2010 р. – до кінця 2011 р.).

Основний етап характеризується запровадженням максимальної комплексної модернізації підприємств, утвердженням принципів і механізмів інноваційної моделі соціально орієнтованої економіки, демократизації суспільних процесів на засадах прозорості та публічності при впорядкуванні відносин власності (2012–2013 рр.).

Заключний етап охоплює аналітично-оцінювальну діяльність, моніторинг з метою закріпити стійкі темпи зростання з акцентами на розв'язання широкого комплексу проблем поліпшення стандартів життя й добробуту населення (до кінця 2014 р.).

Відповідно до структурно-функціонального підходу в реалізації державної кадрової політики на всіх етапах застосовуються універсальні показники вимірювання результатів, а саме:

- зниження частки бідного населення в соціальній структурі українського суспільства;
- зниження показників плинності кадрів у державному та муніципальному секторах, місцевому самоврядуванні;
- збільшення показника відповідності профілю отриманої освіти та займаної посади;
- збільшення частки витрат сукупного доходу родини на соціокультурні потреби;
- збільшення показника інформатизації суспільства (цілодобовий доступ до інтернет-ресурсів).

Таким чином, аналіз сучасного стану реалізації державної кадрової політики в державному секторі економіки та соціогуманітарній сфері підтвердив актуальність і необхідність його подальшого, більш ґрунтовного та комплексного дослідження в галузі науки державного управління. Роль держави й територіальних громад у підтримці та розвитку кадрового потенціалу країни через професійно-соціальні групи надзвичайно важлива для просування України до стандартів життя громадян розвинених країн європейського простору.

Література

1. оцепція сучасної державної кадрової політики : наук. вид. – К. : Вид-во НАДУ, 2006. – 56 с.
2. Стратегія розвитку державного кадрового потенціалу політики України на 2010–2015 рр. : Проект. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2010. – 26 с.
3. Про першочергові заходи щодо вдосконалення формування та реалізації державної кадрової політики : указ Президента України від 12 серпня 2010 р. № 806/2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.prezident.gov.ua>.
4. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад. : Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко [та ін.] ; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, Ю. П. Сурміна. – К. : НАДУ, 2010. – 820 с.
5. Програма економічних реформ на 2010–2014 рр. “Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава” [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.prezident.gov.ua>.
6. Стратегія державної кадрової політики України : Проект. – К. : Головдержслужба України, 2010. – 34 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.guds.gov.ua>.
7. Конституція України : прийнята 28 червня 1996 р. – К. : Юридична думка, 2006. – 120 с.