

Дімітрова Є.В. – аспірантка Навчально-науково-виробничого центру Національного університету цивільного захисту України. М. Харків.

Dimitrova E.V. – researcher of Training Research and Production Center of the National University of Civil Protection of Ukraine.

СУБ'ЄКТИ ТА ОБ'ЄКТИ ДЕРЖАВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ

SUBJECTS AND OBJECTS OF THE STATE PERSONNEL POLICY

У статті розглянуто сутності та зміст кадрової політики, її цілі, ролі й місця в системі управління, що дозволяє визначити рівні прояву кадрової політики, а також виділити її суб'єкти та об'єкти - визначити всіх учасників даних соціально-економічних відносин.

Ключові слова: *кадрова політика, державна кадрова політика, кадровий потенціал, об'єкти кадрової політики, суб'єкти кадрової політика.*

The article considers the essence and content of personnel policy, its goals, role and place in the management system, which allows to determine the levels of manifestation of personnel policy, as well as to identify its subjects and objects - to identify all participants in these socio-economic relations.

Keywords: *personnel policy, state personnel policy, personnel potential, objects of personnel policy, subjects of personnel policy.*

Постановка проблеми Кадрова політика проявляється на різних рівнях і має, таким чином, багаторівневу структуру прояви. Вважаю важливим виділення державного рівня, враховуючи сучасні соціально-економічні умови, в яких опинилася наша країна в поточний період часу й більшість її організацій, а також ієрархічний рівень управління багатьох провідних галузей, а головне, що склався ієрархічний менталітет більшості управлінських кадрів, від яких залежить прийняття рішень, в тому числі в області управління людськими ресурсами, на різних рівнях господарювання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій Аналіз державної кадрової політики та її впливу на економіку країни безпосередньо розглядається із проблемою доцільності та ступеню впливу держави та складних економічних обставин. Більшість досліджень у цій галузі базуються на роботах відомих учених[1; 2; 5].

Метою статті є дослідити сутності та змісту кадрової політики, її цілей, ролі й місця в системі управління, та визначення її компонентів.

Виклад основного матеріалу Головними компонентами державної кадрової політики є державна й регіональна (суб'єкта держави) кадрова політика. Хоча правомірно виділення ще й інших рівнів кадрової політики, в

тому числі рівня місцевого самоврядування та, на мій погляд, галузевого (в умовах знову ж строго ієрархічної побудови галузі, організацій одного відомства, в тому числі бюджетних галузей). В цілому ж, можна виділити такі рівні кадрової політики.

Державна кадрова політика поділяється на такі рівні:

- Державна кадрова політика;
- Галузева кадрова політика міністерств та відомств;
- Кадрова політика місцевих органів самоврядування.

Актуальна проблема - це співвідношення державної та регіональної кадрової політики, виявлення в них загального й особливого, розмежування компетенції та визначення предмета спільного бачення [1]. Також слід зазначити, що державна кадрова політика повинна спиратися й бути тісно взаємопов'язана з такими видами державної політики, як політика праці та зайнятості, демографічна політика, політика в галузі освіти, соціального розвитку. З точки зору формування й реалізації кадрової політики методологічно необхідно виділити суб'єкти та об'єкти кадрової політики, а також взаємозв'язку між ними. При цьому під суб'єктом розуміється носій визначених законом компетенцій, прав і відповідальності в розробці й реалізації кадрової політики, активний учасник кадрових процесів [2, с. 39].

Згідно рівням кадрової політики можна виділити й її суб'єкти: це державні структури, галузеві та відомчі, а також регіональні й муніципальні органи влади, організації. Причому, слід розрізняти в цьому ключі суб'єкти формування, прийняття та реалізації кадрової політики. Оскільки кадрова політика пов'язана з владою, з реалізацією владних повноважень, слід також у контексті її вивчення розрізняти суб'єкти влади й управління. Для аналізу в якості методологічної бази тут необхідно використовувати не тільки системний, а також інституційний, організаційний, змістовний та інші підходи.

При цьому, слід виділяти такі етапи здійснення кадрової політики, як формування (включаючи формальні й неформальні його компоненти), прийняття (в тому числі документальне оформлення) і реалізацію, а також аналіз реалізації кадрової політики.

Слід зазначити, що кадрова політика існує завжди, в будь-якій організації, але не завжди усвідомлена й формалізована (відповідно до цього й виділені її види), тому дану схему можна вважати як принципову в тому випадку, якщо організація прагне до формування кадрової політики цілеспрямовано, на науковій основі. Те ж можна відзначити і щодо аудиту та контролю персоналу й кадрових процесів. Важливо також акцентувати увагу на тому, щоб концепція кадрової політики являла собою цілісний документ, конкретно позначає цілі на плановий період, способи їх досягнення й забезпеченість необхідними ресурсами[5, с. 30].

На рівні організації можна виділити наступних суб'єктів кадрової політики: вище керівництво, лінійні керівники, служба управління

персоналом. Вважаю важливим також особливо виділити проектні групи й неформальних лідерів організації, з огляду на зв'язок кадрової політики з системою цінностей, організаційною культурою й інституційний характер формування та реалізації самої кадрової політики.

Крім того, серед суб'єктів аналізу кадрової політики можна виділити не тільки внутрішньовідомчі й внутрішньофірмові підрозділи, а й автономно існуючі консалтингові центри, наукові та навчальні заклади, що залучаються для інформаційно-аналітичної діяльності (можливо в режимі аутсорсингу).

Об'єкт кадрової політики - це те, на що спрямована предметно-практична діяльність суб'єкта. Як об'єкт слід назвати як кадрові процеси та заходи, так і персонал організації (включаючи окремі категорії і групи), а також ставлення до праці, в тому числі трудова поведінка персоналу (тут ми використовуємо структурний і поведінковий підходи). Об'єктом державної кадрової політики є трудові ресурси країни. Служба управління персоналом організації виступає одночасно суб'єктом, і об'єктом кадрової політики[4].

Серед громадських організацій профспілки виступають найбільш впливовим суб'єктом кадрових відносин, особливо в області захисту соціальних прав працівників. А ось носіями кадрової політики є представники різних категорій персоналу організації (незалежно від рівня усвідомлення), в тому числі керівники та виконавці. Персонал в цьому сенсі є, з нашої точки зору, вихідним і важливим суб'єктом кадрової політики, хоча й специфічним (вчені вказують, що це питання вимагає ще свого теоретичного опрацювання), так як він делегує свої повноваження відповідним іншим структурам. Головне тут - рішення задачі зниження декларативності даного положення, обумовленої як склалася управлінською культурою, з одного боку, так і, з іншого боку, самої активністю персоналу.

Тому необхідно організаційне, нормативне, соціально-психологічне, соціологічне, інформаційне забезпечення участі персоналу у виробленні та реалізації кадрової політики. Роль різних суб'єктів на етапах формування, прийняття, реалізації, а також аналізу кадрової політики різна, з огляду на різний рівень їх владних повноважень, коло функцій, які визначаються статусом і призначенням даного суб'єкта, а також інтереси, роль в управлінні та функціонуванні організації в цілому.

У своїх діях суб'єкти відносно самостійні й незалежні, в процесі соціальної взаємодії вони мають і здійснюють різні інтереси, які часто існують в суперечливій формі[6].

Отже, якісна особливість кадрової політики на сучасному етапі - її багатосуб'єктність. В умовах демократизації управління постають питання про більш чітке усвідомлення суб'єктами своїх інтересів, про легалізацію каналів вираження інтересів, про представництво інтересів персоналу організації - безпосереднього учасника всіх кадрових процесів і відносин у розробці й реалізації кадрової політики. Останнє має вирішуватися, на наш погляд, якраз через виділення та роботу проектних команд, громадські організації, кадровий резерв, роботу лінійних керівників (за певних умов),

соціологічне забезпечення «зворотного зв'язку» як однієї з функцій служби управління персоналом організації.

При аналізі сутності та змісту кадрової політики, а також її ролі в управлінні персоналом необхідно відзначити те, що вона носить об'єктивно-суб'єктивний характер. При цьому об'єктивний характер кадрової політики пояснюється необхідністю врахування об'єктивних закономірностей розвитку реальних кадрових процесів, станом кадрового потенціалу суспільства, регіону, галузі, організації, а також стійкими, повторюваними в кадрових процесах і відносинах зв'язками, їх характеристиками, визначаючими основні риси й принципи кадрової роботи. В той же час кадрова політика суб'єктивна за своїми формами, механізмами, технологіями вираження й реалізації, що у чому визначається способом мислення, вчинками, суб'єктивними сприйняттями професійних дій окремих людей - формальних і неформальних лідерів. Оскільки кадрова політика - це образ дій, образ прийняття рішень, вона має інституційну природу й тісно пов'язана з корпоративною культурою організації з управлінською культурою керівника. Корпоративна культура є складовою частиною процесу виконання місії організації, її завдань[4].

Таким чином, до провідних характеристик кадрової політики на сучасному етапі слід віднести наступні:

- кадрова політика має багаторівневу структуру формування, в тому числі виділяються державний, галузевий (відомчий), регіональний, муніципальний і організаційний рівні кадрової політики. Рівні взаємопов'язані, при цьому традиційно домінують «верхні» ешелони.

- кадрова політика многосуб'єктний і многооб'єктний. Серед найважливіших її суб'єктів на рівні організації виділяють: вище керівництво, лінійних керівників, службу управління персоналом, проектні групи, неформальних лідерів, а також персонал організації (специфічний суб'єкт, що делегує свої повноваження через інші суб'єкти). Різні суб'єкти грають різні ролі на етапах формування, прийняття, реалізації, а також аналізу кадрової політики відповідно до своїх статусних повноважень, призначенням, функціями та інтересами.

- кадрова політика носить об'єктивний і суб'єктивний характер, оскільки це не тільки раціональна діяльність, але й образ прийняття рішень, мистецтво, вона має інституційну природу й тісно пов'язана з корпоративною культурою організації з управлінською культурою керівника[2].

Таким чином, кадрову політику можна визначити як одну з ключових категорій економіки праці, менеджменту людських ресурсів. На даний період кадрова політика є не тільки основою виживання організації в ринкових умовах, виходу з кризи, але й запорукою її успішності, розвитку та в подальшому - базою стратегічних конкурентних переваг у системі ринкових відносин. У сучасних умовах економічних відносин (в тому числі глобалізації та інформатизації багатьох процесів) змінюються форми й методи роботи з персоналом, підвищується його роль в діяльності організації,

персонал стає стратегічним ресурсом організації, його діяльність реалізується в іншій системі координат.

Висновки з даного дослідження й перспективи подальших розробок у даному напрямі Запропонований підхід до вивчення кадрової політики, на мій погляд, сприятиме комплексному проведенню дослідження, аналізу факторів і форм реалізації кадрової політики, її основних напрямків та елементів (їх наявність і стан), що характеризують їх показників; а також розробці механізмів формування, проведення аналізу кадрової політики як стратегічної основи системи управління персоналом, стосовно обраній сфері діяльності як об'єкту дослідження.

Список використаної літератури.

1. Авер'янов В. Б. Державне управління: проблеми адміністративноправової теорії та практики / В. Б. Авер'янов. – К. : Знання, 2003. – 384 с.
2. Бондарук Т. Місцеве самоврядування та його фінансове забезпечення в Україні : монографія / Т. Бондарук. - К. : НАН України, Ін-т екон. та прогнозув., 2009. - 608 с.
3. Воронько, О. Кадрова політика – універсальний важіль державного будівництва / О. Воронько // Вісник НАДУ.– 2004.– № 2.– С. 141–152.
4. Державне управління в умовах глобальної та європейської інтеграції / Наук.-редкол. : І.А. Грицяк (співголова), Ю.П. Сурмін (співголова), О.М. Руденко [та ін.]. – К. : НАДУ, 2011. – 761 с.
5. Домбровська С.М. Механізми забезпечення державної соціальної безпеки в Україні / С. М. Домбровська // Наукові праці: Науково-методичний журнал. Державне управління. – Миколаїв : Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2015. – Вип. 242. Т. 254. – С. 28–32.
6. Зелінська Н.Є. Актуальні питання підготовки кадрового резерву державної служби. Науковий простір Європи - 2011: зб. тез Міжнар. наук.-практ. конф. (Перемишль, Польща, 2011 р.). URL: <http://www.rusnauka.com> 8.
7. Стратегія державної кадрової політики на 2012-2020 роки: схвалена Указом Президента України від 1 лютого 2012 року № 45/2012. [Електронний ресурс].– Режим доступу: www.zakon.rada.gov.ua