

DOI: 10.52363/2414-5866-2021-2-27

УДК 351.83.331.108

*Белоусова Є.В., к.держ.упр., провідний фахівець відділу СГР ГУ ДСНС України в Херсонській області, м. Херсон,
ORCID: 0000-0002-9920-6070*

Belousova E., Candidate of State Administration, Leading Specialist of the SGR Department of the State Emergency Service of Ukraine in Kherson Oblast, Kherson

РОЛЬ І МІСЦЕ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В ПІДВИЩЕННІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ РЕГІОНУ

THE ROLE AND PLACE OF HUMAN RESOURCES POLICY IN IMPROVING THE REGIONAL COMPETITIVENESS

У статті розглянуто сутності та зміст кадрової політики в підвищенні конкурентоспроможності регіону, 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, та її вплив на великі соціальну групи та задоволення потреб населення.

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

The article considers the essence and content of personnel policy in improving the competitiveness of the region, its goals, roles and places in the management system, which allows to determine the levels of personnel policy, as well as to identify its subjects and objects - to identify all participants in socio-economic relations, and its impact on large social groups and meeting the needs of the population.

Key words: *personnel policy, state personnel policy, personnel potential, objects of personnel policy, subjects of personnel policy, competitiveness of the region.*

Постановка проблеми. В умовах ринкових відносин, що формуються і розвиваються, на етапі проведення складних ринкових реформ, для їх успішного завершення, дотримання інтересів великих соціальних груп, задоволення потреби населення необхідно звернути особливу увагу на ефективне використання людського потенціалу суспільства. Забезпечити ефективність використання, збереження та розвиток людського потенціалу здатна забезпечити тільки сучасна ринково орієнтована кадрова політика як на окремих підприємствах, так і в регіоні в цілому.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз державної кадрової політики та її впливу на конкурентоспроможність регіону 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].

Постановка завдання. Метою статті є дослідити основні механізми впливу державної кадрової політики на конкурентоспроможність регіону її цілей, ролі й місця в системі управління, та визначення її компонентів.

Виклад основного матеріалу Участь людини в професійних видах праці пов'язана з постійним зростанням капіталомісткості професійного досвіду людини - його знань, умінь, навичок, без яких жодне суспільство, жодне підприємство, і тим більше жоден регіон не може розраховувати на високі темпи розвитку, конкурентоспроможність, добробут [1].

Здібності людини й особливо його професійні якості та професійний досвід знаходять характер національного надбання і вимагають пильної уваги на всіх рівнях соціального управління та постійної уваги науки. У зв'язку з цим кадрова політика має свою об'єктивну логіку, віддзеркалюючи рівень розвитку, потреби і можливості українського суспільства й держави, та повинна базуватися на наукових засадах, свого роду філософії кадрової політики [4].

Кадри - це основний (штатний, постійний), як правило, кваліфікований склад працівників (підприємства, установи, громадської організації, всієї системи виробництва й управління). Кадри - це головний і вирішальний фактор виробництва, перша продуктивна сила суспільства. Вони створюють і приводять в рух засоби виробництва, постійно їх удосконалюють. Розрізняються окремі категорії кадрів: кадри масових професій, кадри фахівців, управлінські кадри (включаючи керівні). Від кваліфікації працівників, їх професійної підготовки, ділових якостей значною мірою залежить ефективність виробництва.

Терміном "персонал" характеризують весь особовий склад працюючих, постійних і тимчасових, фахівців і обслуговуючих їх діяльність робочих та службовців.

Термін "кадрова політика" в управлінській практиці досить багатозначний. Головна відмінність в підходах до його використання: одні дослідники й практики розуміють під кадровою політикою вираз стратегії роботи з кадрами кожного суб'єкта управлінської діяльності, свого роду програму діяльності. Інші вважають, що кадрова політика тотожна кадровій діяльності, тобто тлумачать її досить широко, включаючи в неї кадрову роботу. Звичайно, між ними немає великої розбіжності, але вони не тотожні за своїм змістом і технології реалізації, так як відображають різні етапи і сторони кадрового процесу. Крім того, термін «кадрова політика» в літературних джерелах трансформується також в залежності від об'єкта дослідження, напри-

клад, кадрова політика підприємства, кадрова політика регіону, антикризова кадрова політика організації.

Реалізація цілей і завдань управління персоналом здійснюється саме через кадрову політику. Кадрова політика - головний напрямок у роботі з кадрами, набір основних принципів, які реалізуються кадровою службою підприємства, регіону. В цьому відношенні кадрова політика являє собою стратегічну лінію поведінки в роботі з персоналом. Кадрова політика - це цілеспрямована діяльність по створенню трудового колективу, який найкращим чином сприяв би поєднанню цілей і пріоритетів підприємства і його працівників [5].

Під державною кадровою політикою (де суб'єктом виступає держава) ми розуміємо стратегію, політичний курс роботи з кадрами на загальнодержавному рівні; це виражає волю народу державна стратегія формування, розвитку та раціонального використання кадрів, усіх трудових ресурсів країни. Таким чином, державна кадрова політика являє собою офіційно визнану й закріплену в документах держави систему ідей, принципів, цілей, пріоритетів і орієнтирів з регулювання державою кадрових процесів, що виливається в стратегію формування і використання, відновлення кадрових ресурсів суспільства [1].

Органи державної влади в рамках своїх повноважень з метою забезпечення регіональної державної стратегії розвитку можуть виробити й прийняти свою регіональну державну кадрову політику. У ній, як і в державній кадровій політиці, виражаються основні напрямки, цілі та ідеї роботи з кадрами, стратегія формування та доцільного використання трудового потенціалу регіонального співтовариства.

Регіональна кадрова політика - генеральний напрямок кадрової роботи в регіоні; сукупність найбільш важливих теоретичних положень, принципів, методів, форм, організаційного механізму по виробленню цілей і завдань, спрямованих на збереження, зміцнення й розвиток кадрового потенціалу регіону та на створення високопродуктивного, згуртованого суспільства, здатного своєчасно реагувати на мінливі вимоги ринку. Різний соціально-економічний лад, зміна зовнішніх і внутрішніх умов визначають і різні потенційні підходи кадрової політики.

Кадрова політика нерозривно пов'язана з методологією і концепцією управління персоналом, виходить з їх теоретичних вимог, інтегрує управлінські знання, накопичений минулий і справжній вітчизняний і зарубіжний практичний досвід роботи з персоналом,

Кадрова політика визначає основний зміст програми набору, відбору, розстановки, підготовки та перепідготовки персоналу, але не зводиться до неї. Вона відображає тенденції зміни інтересів і потреб, установок, цінностей і мотивації співробітників підприємств і організацій, які визначають діяльну активність населення регіону.

В ринкових умовах кадрова політика вимушено трансформується або адаптується до них, націлюючись на досягнення відповідних ринкових цілей розвитку. Виникаючі особливості реалізації регіональної кадрової політики в умовах ринку пов'язані з обмеженістю фінансових коштів; неминучістю організаційних заходів, пов'язаних зі згортанням низки програм соціального розвитку та скороченням чисельності персоналу; підвищеної соціально-психологічної напруженістю в колективі.

Реалізація регіональної кадрової політики усіма її суб'єктами розуміється як кадрова робота. Її проведення передбачає організацію роботи з кадрами, застосування спеціальних технологій і методів роботи з кадрами, функціонування механізму кадрової діяльності. Кадрова робота як прояв кадрових процесів у суспільній системі має багато суб'єктів і характеризується багаторівневою структурою. Основним суб'єктом регіональної кадрової політики виступає регіон, діяльність якого складає частину всіх кадрових процесів у суспільній системі.

Здійснення кадрової політики нерозривно пов'язане не тільки з розробкою її концепції, а й з розробкою програм з підготовки та формування кадрів, забезпечення кадрами окремих галузей на основі ефективних кадрових технологій. Останні є тактикою реалізації кадрової політики, ґрунтуються на застосуванні таких процедур як прийом, оцінка, атестація, розвиток, облік, планування, мотивація персоналу.

Загальні вимоги до кадрової політики на регіональному рівні в сучасних умовах зводяться до наступного:

1. Регіональна кадрова політика повинна бути тісно пов'язана зі стратегією розвитку регіону в цілому. В цьому відношенні вона являє собою кадрове забезпечення реалізації цієї стратегії.

2. Кадрова політика повинна бути досить гнучкою. Це означає, що вона повинна бути, з одного боку, стабільною, оскільки саме зі стабільністю пов'язані певні очікування працівника, з іншого - динамічною, тобто коригуватися відповідно до зміни рівня розвитку регіону, виробничої і економічної ситуації. Стабільними повинні бути ті її сторони, які орієнтовані на врахування інтересів персоналу і мають відношення до організаційної культури території.

3. Оскільки формування кваліфікованої робочої сили пов'язане з певними витратами для регіону, кадрова політика повинна бути економічно обґрунтованою, тобто виходити з його реальних фінансових можливостей.

4. Кадрова політика повинна забезпечити індивідуальний підхід до своїх працівників.

Таким чином, кадрова політика спрямована на формування такої системи роботи з кадрами, яка орієнтувалася б на отримання не лише економічного, а й соціального ефекту за умови дотримання чинного законодавства.

У реалізації кадрової політики можливі альтернативи. Вона може бути швидкою, рішучою (у чомусь на перших порах, можливо, і не дуже гуманної по відношенню до працівників), заснованої на формальному підході, пріоритеті виробничих інтересів, або, навпаки, заснованої на врахуванні того, як її реалізація позначиться на трудовому колективі, до яких соціальних витрат для нього це може привести.

Кадрова політика формує:

1. Вимоги до кадрів на стадії їх найму (до освіти, статі, віку, стажу, рівню спеціальної підготовки);
2. Ставлення до «капіталовкладень» у персонал, до цілеспрямованого впливу на розвиток тих чи інших сторін зайнятої персоналу;
3. Ставлення до стабілізації колективу (усього або певної його частини);
4. Ставлення до характеру підготовки нових кадрів, її глибині й широті, а також до перепідготовки кадрів;
5. Ставлення до внутрішнього руху кадрів.

Кадрова політика повинна збільшувати потенційні можливості регіону, реагувати на змінюються, технології і ринку в найближчому майбутньому.

Властивості кадрової політики:

1. Зв'язок зі стратегією
2. Орієнтація на довгострокове планування.
3. Значимість ролі кадрів.
4. Коло взаємопов'язаних функцій і процедур по роботі з кадрами.

Регіональна кадрова політика повинна створювати не тільки сприятливі умови праці, але забезпечувати можливість просування по службі і необхідну ступінь впевненості в завтрашньому дні. Тому, основним завданням кадрової політики є забезпечення в повсякденному кадровій роботі врахування інтересів всіх категорій працівників і соціальних груп трудового колективу [3].

Розглянувши основні поняття і характеристики кадрової політики, перейдемо до дослідження взаємозв'язку соціально-економічного зростання, підвищення конкурентоспроможності та кадрової політики регіону.

Конкурентоспроможність територіальних систем різного рівня як економічна категорія стала досліджуватися порівняно недавно. Дане поняття економісти застосовують найчастіше при оцінці перспектив розвитку того чи іншого регіону.

Поняття конкурентоспроможності своїм корінням сягає в теорію фірми, позначаючи здатність фірми придбати, зберегти і збільшити свою частку на ринку. Таким чином, механічно проектуючи конкурентоспроможність на територію регіону, ми отримуємо якийсь суб'єкт, зацікавлений у залученні, утриманні та розширенні кількості та якості суб'єктів господарської діяль-

ності з метою збільшення доходів. Разом з тим загально визнано, що завдання регіону набагато ширше, і не обмежуються тільки результатами господарської діяльності підприємств, розташованих на його території.

На регіональному рівні під конкурентоспроможністю території останнім часом стали розуміти її інвестиційний рейтинг. Рейтингом, в даному випадку, виступає розподіл територій за значеннями сукупного інвестиційного потенціалу та інтегрального інвестиційного ризику.

На відміну від зарубіжних вчених, що розглядають конкурентоспроможність регіону через призму підвищення привабливості для розміщення фірм і населення, українська практика в основному обмежується аналізом конкурентних позицій території регіону з метою виявлення слабких і сильних сторін регіонального розвитку.

Останнім часом конкурентоспроможність регіону стала визначатися деякими вченими як просторове урбанізоване середовище, в якій протікає життєдіяльність населення та спільно вирішуються спільні завдання. Конкурентоспроможність регіону, з цієї точки зору, формується через конкретну діяльність всього проживає в ньому населення.

Завдання, яке стоїть перед країною і, особливо, перед регіонами і територіями, може бути вирішене тільки при наявності кадрового потенціалу, здатного за рівнем своєї підготовки та професіоналізму виконувати дану роботу та ефективної кадрової політики, здатної раціонально використовувати цей потенціал.

Концепція конкурентоспроможності регіону ґрунтується на продуктивності використання природних, виробничо-технологічних, трудових, фінансових та інших ресурсів, розташованих на його території. Наявність цих ресурсів і повнота їх залучення дають регіону абсолютні та порівняльні конкурентні переваги перед іншими регіонами та територіями. Роль кадрового потенціалу в забезпеченні та підвищенні конкурентоспроможності регіону особливо значима. Саме кваліфіковане працездатне населення є фактором ефективності функціонування підприємств, зростання обсягів валового регіонального продукту, визначає загальний рівень соціально-економічного розвитку регіону, та природно, що невід'ємною умовою цього є проведення раціональної кадрової політики.

Подолати існуючі негативні тенденції розвитку регіонів в процесі впровадження ринкових відносин можна за допомогою активізації кадрового потенціалу регіону, рівень якого характеризується такими показниками, як чисельність працездатного населення, стан його здоров'я, загальноосвітня підготовка, професійні знання, досвід, соціальна активність населення. Перераховані показники вимагають обов'язкового обліку та відстеження їх динаміки з метою підвищення ефективності використання кадрового потенціалу його збереження і розвитку, цей момент також є складовою частиною регіональної кадрової політики.

Як пріоритетну умову повноцінного відтворення кадрового потенціалу регіону слід виділити збалансованість ресурсних можливостей в сфері праці з фінансово-економічними та природними факторами. Надлишок кадрового потенціалу, що полягає в незатребуваності, окремих сегментів робочої сили (особливо висококваліфікованих фахівців вузького профілю), веде до міграції населення й ослаблення кадрового потенціалу в довгостроковій перспективі.

Великий вплив на кадрову політику надають:

- макроекономічні чинники: жорсткість кредитно-грошової політики, динаміка обсягів виробництва, згортання збиткових виробництв, процеси приватизації та акціонування, структурні зміни у виробництві;

- внутрішньоекономічні проблеми: спад виробництва, зниження його ефективності, зростаюче безробіття, натуралізація господарських зв'язків, кризи сфері платежів, рівень падіння доходів населення та інші.

Раніше існувала система централізовано-планової економіки багато в чому спотворювала структури цін, сприяла неефективного розподілу ресурсів, створювала сприятливі умови для нерентабельних збиткових господарств. Зниження ступеню економічного втручання держави в реалізацію економічної самостійності регіонів, призвело до посилення вимог до кадрового потенціалу цих регіонів.

З усього вищесказаного, очевидно, що потрібен моніторинг динаміки кадрового потенціалу, результати якого могли б стати основою для розробки й подальшого коригування кадрової політики в регіоні, планування цільових кадрових, виробничих, фінансових, інвестиційних та інших заходів, що сприяють стабілізації, економічному зростанню та підвищенню конкурентоспроможності регіону.

Отже, конкурентоспроможність окремо взятого регіону багато в чому забезпечує конкурентоспроможність його кадрового потенціалу. Умови формування конкурентоспроможності кадрового потенціалу регіону, характер її динаміки визначаються багатьма взаємопов'язаними факторами на різних рівнях господарської діяльності.

На макроекономічному рівні - це:

- концептуальна й законодавча база формування та функціонування зайнятості на ринку праці як прямих методів впливу на соціально-трудоу сферу;

- елементи економічної політики, як безпосередньо, так і опосередковано визначають розвиток зайнятості на ринку праці (структурна, фіскальна, грошово-кредитна).

На регіональному та муніципальному рівнях вплив роблять наступні фактори:

- демографічна складова формування кадрового потенціалу;

- рівень і структура зайнятості населення;

- ступінь розвитку інфраструктури ринку праці;

- ступінь галузевої диференціації за рівнем заробітної плати;
- рівень життя населення.

На рівні підприємства:

- розробка і реалізація програм набору, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів;

- наявність системи безперервного навчання й перепідготовки працівників.

На рівні колективу або окремого працівника: ціннісні орієнтації, мотиваційні установки, що сприяють росту якості робочої сили і розвитку трудового потенціалу працівника.

Висновки. Проблеми зростання конкурентоспроможності регіону тісно взаємопов'язані з проблемами зниження конкурентоспроможності кадрового потенціалу, в даний час можна виділити кілька ключових моментів.

По-перше, в умовах скорочення персоналу, нестабільної оплати праці з підприємств в першу чергу йдуть найбільш ініціативні, працездатні люди, ті, хто самостійно може влаштуватися, забезпечивши собі більш гідне існування. Минуле в реформений період стихійне вимивання висококваліфікованих кадрів, в даний час стало серйозною перешкодою для відновлення в подальшому науково-технічного та кадрового потенціалу підприємств, випуску конкурентоспроможної продукції.

По-друге, значна частина підприємств майже перестала здійснювати професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації кадрів. Кошти, що виділяються більшості підприємствам на підготовку і підвищення кваліфікації кадрів, не в змозі забезпечити прийнятний рівень професійної підготовки, здатної задовольнити наростаючі вимоги до якості робочої сили в умовах конкуренції.

Оцінки стану кадрового потенціалу регіону, що проводяться в рамках здійснення кадрової політики, повинні враховуватися при розробці програм і планів соціально-економічного розвитку. В Україні органи влади завжди ставилися досить байдуже до кадрів, вважаючи, що, якщо треба, вони завжди знайдуть інших. В даний час стан кадрового потенціалу залишається поки жорстким обмеженням в проведенні радикальних реформ. В сучасних умовах, коли йде процес децентралізації державного управління, зміцнення самостійності регіонів, коли кожен з них самостійно вирішує свої кадрові питання, необхідна розробка й впровадження кадрової політики для кожного окремо взятого регіону, що враховує особливості конкретної території та спирається на основоположні ідеї єдиної державної кадрової політики. Це принципово важливо для збереження і зміцнення цілісності України як держави. Такий підхід до формування регіональної кадрової політики об'єднує позиції органів державної влади та органів регіональної влади України з кадрових питань, з урахуванням державних, регіональних і місцевих інтересів, пріоритетів розвитку та конкурентних переваг.

Список використаних джерел:

1. Амосов О., Дегтяр А. Формування людського капіталу в умовах інноваційної економіки: методологічний аспект // Публ. упр.: теорія та практика. - 2011. № 3. С. 164-172. URL: http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/pubupr/2011_3/doc/3/08.pdf.
2. Гусєв В. О., Радіонов О. А. Державне-приватне партнерство як фактор забезпечення інноваційної модернізації національної економіки // Інновації в державному управлінні: системна інтеграція освіти, науки, практики : матеріали наук.-практ. конф. за міжнар. участю, Київ, 27 трав. 2011 р. : у 2 т. / за заг. ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, С.В. Загороднюка. К. : НАДУ, 2011. Т. 1. С. 345-347.
3. Олуйко В. М. Кадрові процеси в державному управлінні України: стан і перспективи розвитку : монографія. Хмельницький : Вид-во ХУУП, 2005. 326 с.
4. Оцінювання конкурентоспроможності регіонів України. URL: http://www.competitiveukraine.org/upload/reports/rozdil5_ukr.pdf.
5. Островський І. А. Методологічні аспекти дослідження модернізації економічного розвитку регіонів України // Комунальне господарство міст : науково-технічний збірник. 2012. № 106. С. 179-185.
6. Олієвська М. Г. Напрями забезпечення конкурентоспроможності регіонів України // Вісник ун-ту «Україна». 2012. № 15. С. 29–35.

References:

1. Amosov O. Formuvannia liudskoho kapitalu v umovakh innovatsiinoi ekonomiky: metodolohichni aspekt / O. Amosov, A. Diehtiar // Publ. upr.: teoriia ta praktyka. 2011. № 3. S. 164-172. Rezhym dostupu do zhurn.: http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/pubupr/2011_3/doc/3/08.pdf.
2. Husiev V. O. Derzhavne-pryvatne partnerstvo yak faktor zabezpechennia innovatsiinoi modernizatsii natsionalnoi ekonomiky / V. O. Husiev, O. A. Radionov // Innovatsii v derzhavnomu upravlinni: systemna intehratsiia osvity, nauky, praktyky : materialy nauk.-prakt. konf. za mizhnar. uchastiu, Kyiv, 27 trav. 2011 r. : u 2 t. / za zah. red. Yu. V. Kovbasiuka, V. P. Troshchynskoho, S.V. Zahorodniuka. - K. : NADU, 2011 T. 1. S. 345-347.
3. Oluiko V. M. Kadrovi protsesy v derzhavnomu upravlinni Ukrainy: stan i perspektyvy rozvytku : monohrafiia / Oluiko V. M. Khmelnytskyi : Vyd-vo KhUUP, 2005. 326 s.
4. Otsiniuvannia konkurentospromozhnosti rehioniv Ukrainy [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : http://www.competitiveukraine.org/upload/reports/rozdil5_ukr.pdf.
5. Ostrovskiy I. A. Metodolohichni aspekty doslidzhennia modernizatsii ekonomichnoho rozvytku rehioniv Ukrainy / I. A. Ostrovskiy // Komunalne hospodarstvo mist : naukovo-tekhnichnyi zbirnyk. 2012. № 106. S. 179-185.
6. Oliievska M. H. Napriamy zabezpechennia konkurentospromozhnosti rehioniv Ukrainy / M. H. Oliievska // Visnyk un-tu «Ukraina». 2012. № 15. S. 29–35.