

Семенець-Орлова І.А.
innaorlova@ukr.net

доктор наук з державного управління, доцент
директор Центру організації наукової роботи та
інновацій і освітньому процесі,
Міжрегіональна Академія управління персоналом
м. Київ, Україна,

Кузьменко А.О.
anna-kuzmenko96@ukr.net

доктор філософії у галузі права,
доцент кафедри публічного адміністрування,
Міжрегіональна Академія управління персоналом
м. Київ, Україна

РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ У ВИМІРІ ДЕРЖАВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ

Створення національної кадрової системи та її компонентів - регіональних кадрових підсистем є важливою проблемою в контексті розвитку людського потенціалу в Україні.

Розробка та впровадження системи моніторингу людського розвитку, зокрема людських ресурсів; посилення системи захисту інтересів робітників та професійних прав, головним чином, шляхом участі профспілок, асоціацій роботодавців та трудових колективів у розробці та реалізації кадрової політики; подолання зловживань з найму працівників, організація робочих процесів та заробітної плати, створення системи та технологій для залучення інвестицій у розвиток людини; вдосконалення національної системи професійного навчання з урахуванням реальних потреб у кадрах у сфері державного управління та ключових галузей економіки є основними завданнями державної кадрової політики в Україні.

Окрім внутрішніх системних проблем розвитку людського потенціалу, наразі розробникам державної політики слід враховувати і такі глобальні впливи, як зміна інформаційних технологій. Це призводить до збільшення частки постіндустріального інформаційного суспільства в Україні, що суттєво змінює структуру робочої сили порівняно з індустріальною спільнотою. Відбувається

значне зменшення кількості працівників, зайнятих у сільському господарстві, промисловості і збільшення кількості працівників у сферах послуг, державного управління, освіти, науки, культури. Спеціальна команда співробітників складається з програмістів, програмного забезпечення, аналітиків та інформаційних техніків. Відбувається зміна якості змісту та виду роботи, що призводить до збільшення інтелектуальної та творчої частини.

У контексті глобалізації виникає питання психічної, професійної, нормативно-правової сумісності сектору кадрів в Україні та інших країнах, особливо світових економічних лідерів. Зусилля країни щодо поглиблення європейської інтеграції підтримують розробку кадрової політики відповідно до європейських стандартів. Така орієнтація буде реалізована лише в рамках найширшого програмного підходу держави до ретельного, ефективного розвитку, використання та збереження національних інтересів України у сфері людських ресурсів. У даний час проблеми, пов'язані з відкритістю Української держави та нерозвиненими інструментами стимулювання праці, призводять до значних втрат через трудову міграцію за кордон. Для цього необхідно створити соціальний, економічний, регуляторний та організаційний механізм для усунення негативного міграційного процесу та його наслідків, стимулювання зворотної міграції.

Комплекс проблем кадрової сфери включає і специфічні проблеми кадрового забезпечення ключових секторів суспільної діяльності: промисловості, агропромислового комплексу, соціокультурної сфери. Загальновідомим є факт значних втрат висококваліфікованих кадрів, нестача робочих місць, незадовільні умови праці, відсутність мотивації до професійного розвитку для більшості підприємств, установ, організацій країни. Ці негативні явища посилюються застарілими формами організації праці, методами менеджменту, технологіями виробництва й технічним оснащенням, не адаптованістю до ринкових умов, руйнуванням соціальної інфраструктури.

Актуальною є проблема усунення дефіциту кадрового ресурсу в системі державного управління, місцевого самоврядування та, насамперед, захисту прав

людини, формування антикорупційних механізмів у кадровій сфері. Впровадження конституційних положень про право вступу на державну службу та право на рівну службу в органах місцевого самоврядування, просування по службі, подолання практики корупції, кар'єрну номенклатуру, суб'єктивність призначення, подвійні стандарти тощо [3].

Останнім часом позитивною тенденцією в галузі кадрової політики в Україні є зростання у розрізі компетентнісного профілю значення таких людських якостей, як повага до закону, порядність, захист національних інтересів та гуманізм. Кадрова політика перестає бути закритою сферою соціальних інтриг, припиняються призначення на керівні посади на основі кланів та інших недемократичних підходів. Тому Президент України, як глава держави та провідний суб'єкт кадрової політики держави, представив нову філософію її реалізації, засновану на принципах професіоналізму та порядності, тобто переваг «економіки знань», коли інтелектуальні ресурси мають більше значення, ніж природні.

Кадрова ситуація в системі державного управління сьогодні заслуговує на особливу увагу. Набуття якостей порядності, професіоналізму, патріотизму з боку публічних службовців - це складний процес, що вимагає об'єднання зусиль. Але зупинитися на цьому шляху неможливо. Органи влади мають стати максимально відкритими, підзвітними громадськості. Їх діяльність має визначатися гуманістичними цінностями та моральними нормами [1].

У той же час кадрова політика кожного сектору має специфіку, що відповідає специфіці економічної діяльності, самому стані виробництва. Культурних установ, клубних установ та бібліотек. Однією з найважливіших складових державної кадрової політики є кадрова політика у сфері державного управління [2], оскільки це практична діяльність державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, що значною мірою сприяє успішному вирішенню проблем безпеки, включаючи економічну безпеку, політичний та культурний розвиток суспільства, є фактором інституційної спроможності державних людських ресурсів.

Використана література:

1. Інноваційна Україна 2020: національна доповідь / за заг. ред. В.М. Гейця та ін.; НАН України. – К., 2015. – 336 с.
2. Людський розвиток в Україні: інституційне підґрунтя соціальної відповідальності: кол. моногр. / за ред. Е.М. Лібанової; відпов. за випуск О.В. Макарова, О.М. Хмелевська; Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України. – Київ, 2017. – 368 с.
3. Перехід на ринок праці молоді України: результати міжнародного дослідження «School-to-work transition surveys» в Україні у 2013 та 2015 роках /Елла Лібанова, Олександр Цимбал, Олег Ярош та Лариса Лісогор ; Міжнародне бюро праці. – Женева: МОП, 2016.

Ювсечко Я.В.

yuvix@ukr.net

кандидат філософських наук, доцент,
доцент кафедри міжнародної комунікації та політології
Хмельницького національного університету
м. Хмельницький, Україна

КРИТИЧНЕ МИСЛЕННЯ ЯК ОСНОВА ОСОБИСТОЇ ІНФОРМАЦІЙНОЇ БЕЗПЕКИ ТА БЕЗПЕЧНОГО СОЦІАЛЬНОГО ПРОСТОРУ

Бурхливий розвиток інформаційних технологій наприкінці ХХ та у ХХІ ст. справив значний вплив на зміну соціальної організації, зумовив виникнення інформаційного суспільства та цифрової економіки. Формування міжнародних мас-медіа, еволюція технологій цифрової обробки інформації, розвиток Інтернету та соціальних мереж – ці та інші факти докорінно змінили механізми виробництва і поширення масової інформації, значно розширивши можливості для маніпулювання індивідуальною і суспільною свідомістю.

В епоху інформаційного суспільства сучасні ЗМІ, використовуючи новітні інформаційно-комунікаційні технології здатні активно впливати на громадську