

ЦІННІСТЬ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЯК БАЗОВА ОСНОВА РОЗВИТКУ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ

THE VALUE OF HUMAN CAPITAL AS THE BASIC BASIS FOR THE DEVELOPMENT OF THE PERSONNEL POLICY OF THE STATE

Гетьманцева Н.Д., д.ю.н., професорка,
завідувачка кафедри приватного права

Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича

У статті розкривається значення людського капіталу у формуванні і реалізації кадрової політики держави. Зауважується, що вирішальним фактором розвитку виробництва завжди була і залишається людина – праці. Будь-які технологічні зміни в організації праці та виробництва не можуть зменшити значення праці людей, їх досвід, професійні навички, витіснити людину зі сфери суспільного виробництва, оскільки саме людина відіграє основну роль у розвитку суспільства і становить свого роду ціннісний капітал при формуванні кадрової політики держави. Відповідно, кадрова політика держави повинна включати насамперед загальнонаціональну стратегію формування, розвитку та раціонального використання кадрового потенціалу суспільства.

Підкреслюється, що напрями та зміст державної політики не залишаються незмінними, оскільки відчують вплив і підпорядкування тій меті і завданням, що постають перед суспільством та державою у відповідні періоди їх розвитку. Усвідомлюючи цінність людського капіталу як для окремого роботодавця, так і для держави, необхідно зауважити про цілісність кадрової політики на рівні держави, яка б відповідала і національним інтересам держави і враховувала соціально значущі потреби людини як особистості, її здібності, талант, професійний потенціал. Констатується, що в основі кадрової політики держави має бути закладено баланс публічних та приватних інтересів оскільки одним з основних завдань є створення умов для оптимального узгодження інтересів як працівника так і роботодавця і на цій основі – держави.

Набуває вагомого значення сам механізм підготовки, розподілу кадрів для потреб ринку праці, тому необхідно розробити і запровадити національну стратегію професійного розвитку та кадрового потенціалу суспільства. Дана стратегія має передбачати належну реалізацію прав і свобод людини не тільки у сфері праці, але й освіти.

Ключові слова: працівник, роботодавець, цифрові технології, професійний розвиток, професійне зростання, ротація кадрів, трудова мобільність, кар'єра, цифрові компетенції, трудова міграція, працевлаштування, ринок праці.

The article reveals the importance of human capital in the formation and implementation of the state's personnel policy. It is noted that the decisive factor in the development of production has always been and remains man – labor. Any technological changes in the organization of work and production cannot reduce the importance of people's work, their experience, professional skills, displace a person from the sphere of social production, since it is the person who plays the main role in the development of society and constitutes a kind of valuable capital in the formation of the personnel policy of the state. Accordingly, the personnel policy of the state should primarily include a national strategy for the formation, development and rational use of the personnel potential of society.

It is emphasized that the directions and content of state policy do not remain unchanged, as they are influenced and subordinated to the goals and tasks that society and the state face in the respective periods of their development. Realizing the value of human capital both for an individual employer and for the state, it is necessary to note the integrity of personnel policy at the state level, which would correspond to the national interests of the state and take into account the socially significant needs of a person as an individual, his abilities, talent, and professional potential. It is stated that the basis of the personnel policy of the state should be a balance of public and private interests, since one of the main tasks is to create conditions for optimal coordination of the interests of both the employee and the employer and, on this basis, the state.

The very mechanism of training and distribution of personnel for the needs of the labor market is becoming important, therefore it is necessary to develop and implement a national strategy for professional development and personnel potential of society. This strategy should provide for the proper implementation of human rights and freedoms not only in the field of work, but also in education.

Key words: employee, employer, digital technologies, professional development, professional growth, personnel rotation, labor mobility, career, digital competences, labor migration, employment, labor market.

Постановка проблеми. Роль людського капіталу суттєво змінюються під впливом технологічного прогресу. Процеси комп'ютеризації, цифровізації та четвертої промислової революції кардинально змінили умови економічної діяльності та зайнятості в усіх галузях економіки, забезпечили впровадження нових технологій і суттєве зростання продуктивності праці. Все це пред'являє нові вимоги до умов формування і використання людського капіталу, як основного ресурсу інноваційного розвитку економіки, який забезпечує підвищення ефективності й конкурентоспроможності країн, регіонів, окремих компаній [1, с.3] та є базовою основою розвитку кадрової політики держави.

Стан опрацювання. Проблемам ролі людського капіталу та кадрової політики держави в трудових відносинах через призму дослідження умов праці, механізму забезпечення особистих немайнових трудових прав працівників, закономірності співвідношення приватного та публічного правового регулювання трудових відносин, державно-правового механізму захисту прав працівників приділялася значна увага вчених-трудоників, серед яких можна вказати праці В. М. Андріїв, І. В. Лагутіної, О. Г. Середи, Д. І. Сірохи, В. О. Процевського, О. І. Про-

цевського, Г. І. Чанишевої, С.М. Черноус, О. М. Ярошенко, О. А. Яковлева та інших вчених.

Метою статті є розкриття кадрової політики держави, базовою основою при формуванні якої є цінність людського капіталу.

Виклад основного матеріалу. Глобалізація економічних процесів, цифрова революція та розвиток цифрової економіки трансформують інновації в фактор успішності функціонування й розвитку підприємств, бо саме інновації та інноваційний розвиток набувають стратегічного значення [3,с.11]. Одним із вирішальних чинників ефективності та конкурентоспроможності підприємства є забезпечення високої якості кадрового потенціалу через виважене управління кадровою політикою підприємства [2, с.159]. Вирішальним фактором розвитку виробництва завжди була і залишається людина – праці. Будь-які технологічні зміни в організації праці та виробництва не можуть зменшити значення праці людей, їх досвід, професійні навички, іншими словами витіснити людину зі сфери суспільного виробництва, оскільки саме людина відіграє основну роль у розвитку суспільства і становить свого роду ціннісний капітал при формуванні кадрової політики держави. Промислова революція що викликана

цифровими технологіями висуває на перше місце нові вимоги до трудових ресурсів, у зв'язку з чим на перше місце ставиться завдання щодо підвищення ефективності використання кадрового потенціалу суспільства. Для виконання вказаного завдання необхідно сформулювати адекватну кадрову політику, яка розглядається як «стратегія держави з формування й раціонального використання кадрового потенціалу суспільства» [6, с. 219].

Сьогодні, не дивлячись на складні соціально-економічні умови, сучасна кадрова політика держави безпосередньо впливає на забезпечення життєдіяльності держави та суспільства, їх прогресивний розвиток та має ключове соціально-політичне значення у системі державного управління. Відповідно, аналіз кадрової політики в умовах глобального становлення інноваційної економіки, має пріоритетне значення, оскільки кадровий потенціал є тим обсягом можливостей, які має наша країна для вирішення різного роду як внутрішніх так і зовнішніх завдань. Кадровий потенціал є широкою категорією, оскільки включає в себе все працездатне населення: як зайнятих громадян так і незайнятих – потенційних працівників. Вироблення та реалізація сучасної кадрової політики України в усіх сферах суспільної діяльності потребує ефективної кадрової системи, що включає сукупність кадрових інститутів та організаційних структур, які здійснюють цілісне управління кадровими процесами, з метою досягнення визначених пріоритетів розвитку суспільства [5, с. 8]. Від загального політичного курсу в державі залежить політика його органів,... які в подальшому формують засади своєї державної кадрової політики [4, с. 319] і водночас засади національної безпеки, що впливає у свою чергу, на рівень міграції населення.

Кадрова політика держави повинна включати насамперед загальнонаціональну стратегію формування, розвитку та раціонального використання кадрового потенціалу суспільства. Наразі існує тенденція до депопуляції, старіння, бідності населення, міграції кваліфікованої робочої сили за кордон, деформації у сфері зайнятості, маргіналізації підготовлених фахівців, незадовільних умов праці, відсутності стимулів до професійного розвитку на більшості підприємств, установ, організацій країни. Закріплення цих негативних явищ сприяють застарілі форми організації праці та менеджменту, технологій виробництва й технічного оснащення, неадаптованість до ринкових умов, руйнування соціальної інфраструктури (проект стратегії державної кадрової політики України).

Політика держави повинна включати як питання підготовки кадрів, так і питання їх розподілу, працевлаштування і використання. Звісно що напрями та зміст державної політики не залишаються незмінними, оскільки відчують вплив і підпорядкування тій меті і завданням, що постають перед суспільством та державою у відповідні періоди їх розвитку.

Сучасні світові реалії піддали серйозним змінам трудові відносини і торкнулася багатьох його інститутів. У сучасних умовах пріоритетною стає актуалізація наявних у працівників знань та навичок, відповідно й метою державної політики у сфері професійного розвитку працівників є підвищення їх конкурентоспроможності відповідно до суспільних потреб шляхом сприяння роботодавцю в ефективному використанні праці та забезпеченні досягнення належного професійного рівня працівниками [9]. В основі кадрової політики держави має бути закладено баланс публічних та приватних інтересів оскільки питання, що становлять основу кадрової політики держави, як правило, відносяться до сфери дії трудового законодавства, одним з основних завдань якого є створення умов для оптимального узгодження інтересів як працівника так і роботодавця і на цій основі – держави. Окрім того, на вирішення кадрових питань впливає соціальна політика, у центрі якої повинна бути людина з її потре-

бами, інтересами. При цьому необхідно враховувати позитивний і відкидати – шляхом аналізу, негативний досвід реалізації кадрової політики країни.

На рівень розвитку трудових відносин впливає безліч факторів, проте успіх будь-яких перетворень у суспільстві залежить від кадрового потенціалу країни, оскільки будь-які реформи у суспільстві починаються з людини та нею закінчуються. Усвідомлюючи цінність людського капіталу як для окремого роботодавця, так і для держави, необхідно зауважити про цілісність кадрової політики на рівні держави, яка б відповідала і національним інтересам держави і враховувала соціально значущі потреби людини як особистості, її здібності, талант, професійний потенціал. Адже вкладені інвестиції в людину-праці є насамперед передумовою для кардинального вирішення проблем кадрів і одночасного повороту до самої людини через її фізичний, духовний розвиток, інтелектуальне збагачення. Найбільш ефективною буде лише та кадрова політика, в основу якої закладено врахування приватних інтересів працівника та роботодавця, інтереси яких завжди позначаються на соціально-економічному розвитку держави, адже кадрова політика виступає як важлива складова політики держави, її головна лінія в сфері добору та підготовки кадрів [12, с. 178]. Основним питанням, яке потребує першочергового вирішення в рамках кадрової політики як окремо взятого підприємства так і держави, є забезпечення кваліфікованими кадрами. Відповідно, набуває вагомого значення сам механізм підготовки, розподілу кадрів для потреб ринку праці як невід'ємного елемента ринкової економіки, а також роль самої держави в раціональному використанні трудових ресурсів. Тому необхідно розробити і запровадити національну стратегію професійного розвитку та кадрового потенціалу суспільства, що сприятиме його соціально-економічному розвитку. У рамках цієї стратегії повинні бути визначені як основні принципи, що забезпечують її реалізацію так і побудована цілісна система, що повинна функціонувати як на користь окремо взятої особи так і суспільства в цілому. Крім того, дана стратегія має передбачати належну реалізацію прав і свобод людини не тільки у сфері праці, але й освіти. Освіта є державним пріоритетом, що забезпечує інноваційний, соціально-економічний і культурний розвиток суспільства [10]. Оскільки право на освіту є необхідною передумовою реалізації громадянами всіх інших прав та свобод у сфері праці то все повинно розпочинатися з реалізації громадянами права на освіту, як одного з основних прав людини. Адже освіта і підготовка кадрів мають вирішальне значення для економічного та соціального прогресу, а узгодження професійно-кваліфікаційних якостей (компетенцій) випускників з потребами ринку праці відіграє ключову роль в цьому процесі [3, с. 17]. Сучасна система освіти повинна дозволити здійснювати професійну підготовку та перепідготовку протягом усього життя працівника, відповідно до потреб ринку праці.

Реалізуватися дане право повинно також відповідно до Закону Про освіту, де одними із засад державної політики у сфері освіти та принципів освітньої діяльності проголошуються: забезпечення якості освіти та якості освітньої діяльності; забезпечення рівного доступу до освіти без дискримінації за будь-якими ознаками, у тому числі за ознакою інвалідності (ст. 6). Проте їхнє закріплення на законодавчому рівні не завжди означає їхню повноцінну реалізацію, зокрема коли право на освіту реалізується в процесі здійснення працівником трудової діяльності. Так п. 4. ст. 15 Закону України «Про відпустки» встановлює «додаткові відпустки у зв'язку з навчанням у закладах фахової передвищої, вищої освіти, закладах післядипломної освіти та аспірантурі. Працівникам, які успішно навчаються без відруви від виробництва у закладах фахової передвищої, вищої освіти з вечірньою та заочною формами навчання, надаються додаткові оплачувані

відпустки: на період підготовки та захисту дипломного проекту, дипломної чи творчої роботи здобувачам закладів фахової передвищої освіти з вечірньою та заочною формами навчання – два місяці, а закладів вищої освіти – чотири місяці» [7]. Оскільки термін додаткової оплачуваної відпустки є досить тривалим, з положень ст. 15 Закону України «Про відпустки» слідує, що реалізація даного права залежить від розсуду роботодавця, хоча це право закріплене на законодавчому рівні і його реалізація не повинна ставитися у залежність від суб'єктивного розсуду останнього. За відсутності відповідного волевиявлення роботодавця не виключено, що реалізація такого рішення, щодо надання відпустки, пов'язаного з необхідністю звільнення від роботи на періоди екзаменаційних сесій та підготовки та захисту дипломного проекту, буде не в повній мірі реалізована. Це ще раз вказує на ту обставину, що законодавець, при встановленні гарантій для однієї зі сторін трудового договору повинен забезпечувати одночасно баланс інтересів обох сторін, що буде слугувати також необхідною умовою їх гармонізації. Вказаний баланс досягається шляхом зниження фінансового навантаження на роботодавців з однієї сторони і встановленням соціальних пільг для працівників – з іншої. Вирішення цієї проблеми пов'язане з реформуванням моделі освіти нашої країни, що направлене на функціонування ефективної системи професійної освіти, формування належного кадрового потенціалу, властивостями якого є постійне відтворення та здатність швидко пристосовуватися до потреб ринку праці. Це означає необхідність виховання людини, яка буде зацікавлена в отриманні та постійному підвищенні рівня своєї професійної кваліфікації, потреби в освіті. Окрім того, питання підготовки кадрів пов'язані з концепцією людського капіталу та потребують оптимального узгодження інтересів сторін трудових відносин та держави під час підготовки працівників, виваженого ставлення по відношенню до роботодавця щодо покладання на нього тягаря з надання гарантій працівникам, які поєднують роботу з навчанням, визначення певних меж свободи роботодавців у встановленні кваліфікаційних вимог до працівників. Необхідно визначити роль роботодавця у системі підготовки кадрів, оцінити ефективність законодавства, що регулює відносини щодо підготовки кадрів за участю роботодавців, ознайомитися з найкращими практиками участі роботодавців у формуванні освітніх програм в освітніх організаціях та практиками навчання безпосередньо на робочому місці. Звісно що повинен враховуватися позитивний досвід їх реалізації на кожному етапі розвитку суспільства і держави.

Глобалізація ринку праці доповнена швидким науково-технічним прогресом, вимагає нової організації найманої праці, що задовольнятиме запити зацікавлених сторін на сучасному етапі розвитку суспільства. У цьому контексті передусім йдеться про масштабне впровадження у сферу зайнятості цифрових технологій, автоматизованих систем управління, дистанційних форм виконання роботи та цифрових робочих місць [10 с. 104]. Особливу актуальність кадрової політики держави, на сучасному етапі її розвитку, викликає цифровізація, яка не тільки розкриває потенційні можливості подальшого еволюційного розвитку суспільства, а й породжує нові виклики, подолання яких набуло особливої актуальності на сучасному етапі.

Важливим кроком на шляху розвитку цифрової економіки став Проєкт «Цифрова адженда України – 2020» (Концептуальні засади), розроблений у 2016 р. за ініціативою Міністерства економічного розвитку і торгівлі України групою експертів із залученням представників органів державної влади, громадських організацій, асоціацій, консалтингових груп, науковців і фахівців провідних

ІТ-компаній. Основними цілями Проєкту визнані: стимулювання економіки, залучення інвестицій, створення нових можливостей для реалізації людського капіталу, розвитку інноваційних, креативних та «цифрових» індустрій і бізнесу [11, с. 253]. Відповідно, в умовах тотальної цифровізації будуть затребувані працівники, які мають не лише професійні знання та навички для виконання трудової функції, а й цифрові технології. Знання цифрових технологій та вміння працювати з ними стане таким же масовим та звичайним, у відповідних професіях, як і використання у роботі кожної людини комп'ютера та Інтернету. Процеси цифровізації вплинуть на зміну цілою ряду професій, що потягне за собою, у трудовій діяльності, використання цифрових інструментів. Отож, можна констатувати, що сучасна освіта не повною мірою відповідає зростаючим потребам ринку праці для працівників більшості професій. Основний виклик, який виник у зв'язку з процесами цифровізації перед національною освітою, полягає в тому, що майбутні професіонали повинні отримувати не лише знання про нові цифрові технології, а й уміння та навички роботи з ними. Відповіддю на цей виклик мають стати цифрові компетенції, розроблені для ряду професій з урахуванням їхньої спеціалізації.

У сфері вищої освіти для всіх учасників Болонського процесу ключовим є поняття «компетенції», тому слід починати саме з розгляду цифрових компетенцій, оскільки у здобувачів вищої освіти, як уже зауважувалося, необхідні наявність знань та навичок, пов'язаних із цифровими технологіями. Однак і цього не достатньо. Необхідно відповідати на запитання, які саме цифрові компетенції потрібні для відповідної професії. Отож, структура цифрових компетенцій повинна включати загальні цифрові компетенції для всіх представників відповідних професій і, навіть, специфічні цифрові компетенції залежно від сфери спеціалізації (наприклад, фінансова, корпоративна, кадрова, інтелектуальна власність, тощо).

Найближчим часом на ринку праці будуть затребувані професіонали, які не тільки будуть мати відповідну кваліфікацію, досвід і знання, але й уміння працювати з цифровими технологіями. Розвиток суспільства веде до того, що знання цифрових технологій та вміння працювати з ними вже сьогодні стає масовим та звичайним. Навчання цифровим компетенціям у відповідній професійній сфері забезпечить затребуваність кожного працівника на ринку праці та стане надійною основою для їх подальшого професійного розвитку.

Висновки. Трудове законодавство має бути приведене у відповідність до потреб державної кадрової політики та дозволяти працівникам поєднувати роботу з здобуттям освіти протягом усього життя незалежно від того, чи є у працівника освіта відповідного рівня, з урахуванням диференційованого підходу в обсязі наданих гарантій та компенсацій. Необхідно розробити системну державну політику, яка б сприяла розвитку людського кадрового потенціалу, мета якої була б спрямована на підвищення якості життя та добробуту людини-праці та одночасного підвищення її конкурентоспроможності в умовах цифровізації як на національному так і міжнародному рівнях.

Усвідомлюючи цінність людського капіталу як для окремого роботодавця, так і для держави, необхідно зауважити про цілісність кадрової політики держави, яка повинна відповідати національним інтересам держави та одночасно враховувати потреби людини як особистості, оскільки вкладені інвестиції в людину-праці є насамперед передумовою для кардинального вирішення проблем кадрів і одночасного повороту до самої людини через її фізичний, духовний розвиток, інтелектуальне збагачення.

ЛІТЕРАТУРА

1. Антонюк В. П. Людський капітал як чинник інноваційного розвитку та об'єкт дослідження. Управління економікою: теорія та практика: Збірник наукових праць. К: ІЕП НАНУ, 2021. С. 3-12 URL: <http://dspace.nbu.gov.ua/bitstream/handle/123456789/186753/01-Antoniuk.pdf?sequence=1>
2. Глебова А. О. Головка С. А. Кадрова політика підприємства: особливості формування у сучасних соціально-економічних реаліях *Молодий вчений* № 12 (27). Частина 1 грудень, 2015 р. С. 159-164. URL: <https://reposit.nupp.edu.ua/bitstream/PolntNTU/570/1/35.pdf>
3. Денисенко М. П. Будякова О. Ю. Підвищення індексу людського капіталу – важлива складова інноваційної кадрової політики держави підприємств. *Економіка та держава* № 4. 2019. С. 11-17. URL: http://www.economy.in.ua/pdf/4_2019/4.pdf
4. Дрок І. С. Кадрова політика національної поліції України в умовах війни. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*, 2022. Серія ПРАВО. Випуск 70. С.318-323. URL: <http://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/258968/255699>
5. Короленко В. В., Юрочко Т. П. Кадрова політика у К68 сфері охорони здоров'я України в контексті європейської інтеграції. К., 2018. 96 с.
6. Мельник Ю. С. Державна кадрова політика – це стратегія держави з формування й раціонального використання кадрового потенціалу суспільства. *Порівняльно-аналітичне право*. № 1 2016. С. 218-221. URL: https://pap-journal.in.ua/wp-content/uploads/2020/08/1_2016.pdf#page=218
7. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>
8. Про освіту: Закон України від 5 вересня 2017 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>
9. Про професійний розвиток працівників Закон України від 12 січня 2012 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text>
10. Рим Олена. Електронний документообіг як спосіб цифрової організації праці. Соціально-трудова праця і виклики цифровізації: монографія / кол. авт.; за ред. Я. В. Сімутіної, М. М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. С. 104-129.
11. Серета Олена, Юшко Алла. Нові види договорів у сфері застосування праці: гіг-контракти, трудові договори з нефіксованим робочим часом. Соціально-трудова праця і виклики цифровізації: монографія / кол. авт.; за ред. Я. В. Сімутіної, М. М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. С. 253-287.
12. Фуртатов В. С. Кадрова політика держави в системі державного управління. *Наукові праці*. Том 54 Випуск 41. Політичні науки. С. 178-181.