

НАЦІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА

УДК 331.101

Тетяна ЖЕЛЮК, Оксана АРЗАМАСОВА

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ДЕРЖАВИ В НОВІЙ ЕКОНОМІЦІ

Актуальність теми пов'язана з необхідністю модернізації системи управління кадровим потенціалом в умовах побудови нової економіки, яка дозволила б на якісно новому рівні підійти до питання ефективного використання креативного потенціалу нації.

Метою наукової публікації є концептуалізація підходів до управління кадровим потенціалом в умовах побудови нової економіки.

Методологічною базою дослідження стали праці вітчизняних та зарубіжних вчених, загальнонаукові та конкретні методи дослідження.

Результатом дослідження стала оцінка кадрового потенціалу національної економіки як домінанти технологічного та інтелектуального розвитку та важливого індикатора конкурентоспроможності національної економіки та розробка пояснючої інноваційної моделі управління кадровим потенціалом.

Наукова новизна дослідження полягає в обґрунтуванні архітектоніки інноваційної моделі управління кадровим потенціалом, складовими якої повинні бути: інтегрований людиноцентричний підхід до управління, який базується на зростанні інвестицій в нематеріальний, людський і соціальний капітал, підтримці сталого економічного розвитку (поєднання економічної, природоохоронної і соціальної діяльності), збереженні принципів демократичного врядування, рівності, соціальної справедливості, розширенні можливостей для особистого зростання та саморозвитку; сучасні концепції державного управління, розвитку людини та забезпечення нової якості економічного зростання; реалістична оцінка кадрового потенціалу національної економіки; компаративний аналіз вітчизняного та зарубіжного досвіду роботи з кадрами з можливістю його подальшої адаптації; потреби і виклики нової економіки (інтенсивний технологічний прогрес, масові комунікації, інтернаціоналізація економічних систем); інноваційні механізми управління персоналом.

Практичне значення наукової публікації полягає в можливості застосування напрацьованих рекомендацій для вдосконалення організаційно-правового та функціонального механізму управління кадровим потенціалом в умовах побудови нової моделі національної економіки, поглиблення практики соціального діалогу та партнерства держави і суб'єктів підприємницької діяльності у використанні трудових ресурсів.

Ключові слова: *кадровий потенціал, постіндустріальне суспільство, концепції державного управління, концепції економічного зростання, концепції управління кадровим потенціалом, стратегія державної кадрової політики.*

JEL: O 150

Постановка проблеми. На рубежі XX і XXI ст. світова наукова думка сформувала принципово новий погляд на цивілізаційний прогрес. Нова парадигма розвитку на

перший план висуває не нагромадження матеріальних благ, а розвиток людського потенціалу при збереженні навколишнього середовища. Людина, її потреби і розвиток визнаються основними передумовами прогресу, а отже, і змістом економічної політики кожної держави. Для сучасних національних економік інтелект, освіта, професійний досвід, соціальна мобільність беззаперечно визнаються головними складовими національного багатства та конкурентоспроможності країн, якісно новим ресурсом економічного зростання.

В останні десятиліття до традиційних індикаторів конкурентоспроможності додалась здатність до креативності та інновацій у професійній діяльності і соціальному житті, високий творчий потенціал суспільства.

Нині на міжнародній арені країнами-лідерами стають ті держави, які виходять із того, що найвигідніші інвестиції – це інвестиції саме в людський капітал, який в національному багатстві світового співтовариства становить 64%, тоді як природний капітал – 20%, а фізичний – лише 16%. Питома вага людського капіталу в таких високорозвинених країнах, як Фінляндія, Швейцарія, Німеччина, Японія, США та ін., становить до 80% їх національного багатства [1]. Людський капітал є головним продуктивним чинником у створенні новітніх технологій, розвитку виробництва, підвищенні їх ефективності, розвитку науки, культури, охорони здоров'я, безпеки, соціальної сфери. Це дає вирішальну перевагу в технологічному й інтелектуальному розвитку, а також у підвищенні якості життя населення.

Багато вчених ототожнюють поняття “людський капітал”, “трудова потенція”, “кадрова потенція”. А. Головка у своїх працях наголошує, що трудова потенція може використовуватися для характеристики потенціалу держави, галузі, регіону, підприємства. До кадрового потенціалу він відносить кількісні і якісні характеристики працівників [2]. На думку С. С. Гринкевича, “трудова потенція” включає в себе “кадрова потенція” [3]. О. Гаряча вказує на те, що поняття “кадри”, “працівники”, “персонал” визначають кадрову потенцію як складову частину трудового колективу [4, с. 36].

У рамках даної публікації ми схильні підтримувати визначення В. Безсмертної, яка вважає, що кадрову потенцію – це інтегральна сукупність можливостей персоналу до трудової активності, його спроможність до творчої, продуктивної праці, до опанування нових знарядь праці, технологій та способів трудової діяльності, до вдосконалення своєї професійної майстерності, інноваційної діяльності тощо [5, с. 49].

В умовах національної економіки чітко прослідковується зниження зацікавленості в розвитку якісного кадрового потенціалу на фоні занепаду вітчизняного виробництва, незатребуваність знань та інтелекту, недостатнє їх застосування у різних сферах, низький рівень інвестування в освіту, недосконалість соціально-трудова законодавства, значний вплив економічно активного, професійно підготовленого населення за межі України.

Тому питання модернізації системи управління кадровим потенціалом у стратегії побудови нової економіки є актуальним і становить як науковий, так і практичний інтерес.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В сучасній науці сформувався значний доробок у дослідженнях теоретичних та прикладних проблем управління людськими ресурсами. Зокрема, методологічна база сформована працями Л. І. Абалкіна, А. Альберта, Ф. Кейнса, Ф. Кене, Д. Рікардо, П. Самуельсона, А. Сміта, Ф. Тейлора, Й. Шумпетера. Також, на увагу заслуговують праці: Т. Шульца, Г. Беккера, Дж. Кендріка, А. Сена, Махабуля Хаку, А. Печчеї, Л. Туроу, В. Автономова, С. Валентея, О. Добриніна, Л. Нестерова та ін. Певний внесок у дослідження проблем людського розвитку

здійснили і вітчизняні вчені, такі як С. Бандур, Д. Богиня, В. Вернадський, О. Грішнова, Б. Данилишин, М. Долішній, С. Злупко, В. Куценко, Е. Лібанова, С. Мочерний, В. Онікієнко, Ю. Саєнко, А. Чухно та ін. Віддаючи належне працям цих науковців, слід зазначити, що умовах зростаючої економічної і політичної нерівноваги та невизначеності суттєво змінюється соціальний клімат як у глобальному просторі, так і на рівні національних держав, трансформується ціннісна складова людського життя. Виникає об'єктивна необхідність розвитку та збереження кадрового капіталу. Останнє неможливе без соціалізації економіки та створення належної системи державного управління кадровим потенціалом.

Постановка мети і завдань. В Україні нині відсутня єдина цілісна концепція управління кадровим потенціалом. Тому в рамках цієї наукової публікації вважаємо за доцільне концептуалізувати підходи до управління кадровим потенціалом в умовах побудови нової економіки.

Виклад основного матеріалу. Власне в наукових дослідженнях термін “нова економіка” дослідники описують по-різному: як “постіндустріальне суспільство” (Д. Белл), “інформаційне суспільство” (Р. Катц, М. Порат, Й. Масуда та ін.), “постмодернізм” (Л. Мейєр, Э. Гідденс, Л. Фідлер, С. Крук), “третья хвиля цивілізації” (О. Тоффлер), “інформаційне суспільство” (Ф. Махлуп), “економіка знань” (Й. Шумпетер, Ф. Хайек, П. Дракер). Спільним у всіх цих визначеннях є те, що всі автори за основу економічного розвитку сучасного суспільства беруть такі складові, як нові технології, інформацію, знання.

Концепція “нової економіки” вперше почала розроблятися у 90-х роках ХХ ст. в американській науковій літературі. Цим терміном називали високотехнологічну економіку США, тобто нова економіка зобов'язана своїм походженням процесу масової інформатизації суспільства, зокрема появи нових інформаційних технологій, Інтернету, комп'ютерів і т. д. Це визначення з'явилося як узагальнююча назва для тих галузей, які пов'язані з виробництвом, передачею і обробкою інформації. Внаслідок того, що розвиток економіки й інформатизації йшов з вражаючими результатами на фоні безробіття, виникла гіпотеза про існування причино-наслідкового зв'язку між розвитком інформаційних технологій і стійким зростанням економіки США. Цей феномен американські економісти називали новою економікою.

Організація Об'єднаних Націй визначає нову економіку як сукупність інтенсивного технологічного прогресу в сфері інформаційних технологій, масових комунікацій, інтернаціоналізації економічних систем, модернізації у фінансовому секторі.

Найбільш повне уявлення про різноманітні прояви нової економіки систематизовано в табл. 1.

Таблиця 1

Форми вияву нової економіки

Сектор економіки	Процеси
Виробництво і технології	Підвищення продуктивності праці і темпів економічного зростання
Міжнародні зв'язки і взаємовідносини	Процеси глобалізації та інтеграції, зростання обсягів торгівлі, підвищення мобільності капіталу, збільшення конкуренції між країнами на ринках праці і товарів.
Економіка інформації	Падіння граничних витрат виробництва і позитивна віддача від обсягу, нульові витрати поширення інформації
Мережева економіка	Мережеві екстерналії, багаторазове збільшення обсягу інформації, що передається
Економіка знань	Поява нових інститутів і форм освіти
Ринок капіталів	Зростання волатильності фінансових ринків, швидкості трансакцій і скорочення трансакційних витрат

Менеджмент і технологічні процеси	Зміна бізнес-моделей, розвиток інформаційних технологій, використання комп'ютерів
-----------------------------------	---

Примітка. Сформовано автором з використанням [1–11].

Для демаркації основних складових нової економіки варто зупинитися на визначенні Кевіна Келлі, згідно з яким – це такий етап постіндустріального розвитку, для якого характерні: глобальний характер змін, оперування нематеріальними активами (ідеями, інформацією), тісне взаємопереплетення і взаємодія окремих сегментів нової економіки [6].

У межах нової парадигми розвитку суспільства формуються теорії і концепції, які з різних позицій характеризують місце і роль кадрового потенціалу та управління ним.

Проблему управління кадровим потенціалом у сучасних умовах доцільно розглядати у світлі теоретичних підходів, які прямо чи опосередковано впливають на неї. Ми пропонуємо застосувати інтегрований людиноцентричний підхід до управління кадровим потенціалом національної економіки, який базується на зростанні інвестицій у нематеріальний, людський і соціальний капітал, підтримці сталого економічного розвитку (поєднання економічної, природоохоронної і соціальної діяльності), збереження принципів демократичного врядування, рівності, соціальної справедливості, розширення можливостей для особистого зростання та саморозвитку. Цей підхід забезпечує синергетичний ефект від поєднання концепцій державного управління, розвитку людини та забезпечення нової якості економічного зростання (рис. 1).

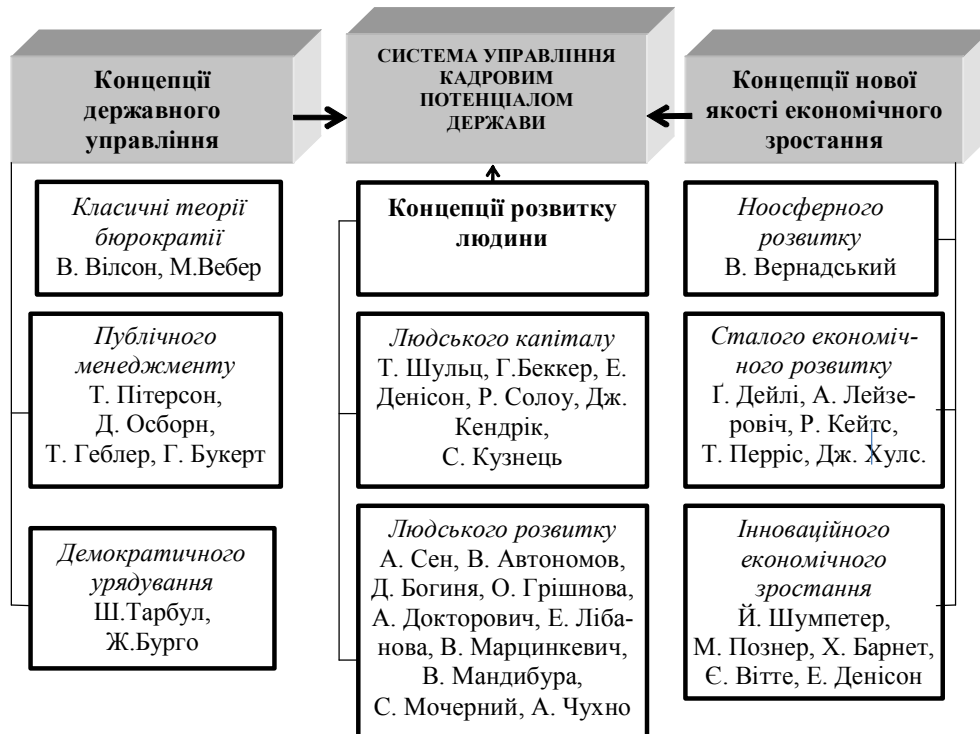


Рис. 1. Основні теоретичні концепції, що формують засади управління кадровим потенціалом держави

Примітка. Складено з використанням джерел [1–11].

Концепція розвитку людини повинна зайняти центральне місце в системі державного управління кадровим потенціалом. Оскільки наукові доробки в рамках цієї концепції еволюціонують постійно під впливом розвитку світового інформаційного співтовариства та економіки знань.

Двома основними різновидами концепцій розвитку людини в економічній думці є раціональна (економічна) та соціальна (гуманістична). Сучасні наукові дослідження розвитку кадрового потенціалу здебільшого базуються на гуманістичному підході, який орієнтований на максимальне розкриття потенціалу кожної людини і соціуму загалом, створення гідних умов для реалізації всіх інтелектуальних, культурних, творчих можливостей людини і нації. Втілюється він у концепції людського капіталу, котра базується на досягненнях інституціональної теорії, неокласичної теорії, неокейнсіанства та інших економічних теорій. Її поява стала відповіддю економічної та суміжних з нею наук на потреби реальної економіки і життя.

Засновником теорії людського капіталу вважають Т. Шульца. Основними результатами інвестицій в людину він вважав набуття здібностей людей до праці, їх ефективну творчу діяльність у суспільстві, підтримку здоров'я і т. д. За ним людський капітал має необхідні ознаки продуктивного характеру, здатний накопичуватися і відтворюватися [7].

Г. Беккер у рамках теорії людського капіталу досліджував структуру розподілу особистих доходів, вікову їх динаміку, нерівність в оплаті чоловічої і жіночої праці і т. п. Він емпірично довів, що освіта є фундаментом збільшення доходів не тільки найманих працівників і роботодавців, а й держави загалом. У результаті вкладення в освіту стали розглядатися як перспективні капіталовкладення, котрі приносять дохід [8].

На базі теорії та практики людського капіталу формується і вдосконалюється успішна парадигма розвитку США і провідних європейських країн. Це пов'язано з тим, що вона є відповіддю економічної теорії і практики на виклики інноваційної економіки і розвитку венчурного наукового бізнесу.

Концепція людського розвитку історично й логічно виникла на базі концепції людського капіталу і є найкращим надбанням людської цивілізації на сьогодні. Теорія людського капіталу стала тим підґрунтям, яке створило надійну економічну основу для швидкого й логічного поширення у світі ідей людського розвитку. Формування концепції людського розвитку пов'язане з ім'ям лауреата Нобелівської премії А. Сена та його новаторськими ідеями. За визначенням А. Сена, людський розвиток – це надання людям можливості повністю розвивати свій потенціал, жити продуктивно і творчо в гармонії з їхніми потребами та інтересами [9].

Концепція людського розвитку виходить з визнання неможливості звести суспільний прогрес до зростання грошового доходу чи примноження матеріального багатства. В її основі – принцип, згідно з яким економіка існує для розвитку людей, а не люди – для розвитку економіки. За жодних темпів економічного зростання суспільний прогрес неможливий, якщо не реалізовані важливі для людини можливості, серед яких ключові такі три: прожити тривале й здорове життя; набути, розширювати й оновлювати знання; мати доступ до засобів існування, що забезпечують гідний рівень життя [10].

Ми погоджуємось з тим, що концепції людського розвитку та людського капіталу мають чимало спільного, проте вони далеко не тотожні. Центральним елементом концепції людського розвитку є людський потенціал, який за своїм змістом є значно ширшим поняттям, ніж людський капітал. У концепції людського капіталу інвестиції в людину розглядаються передусім як засіб збільшення продуктивності праці й доходу,

і саме цим визначається їхня економічна ефективність. У концепції людського розвитку високорозвинута благополучна людина – це мета, а забезпечення її добробуту є кінцеве і єдине завдання розвитку, людський потенціал розглядається не як засіб досягнення добробуту людей, а як обов'язковий компонент їхнього добробуту.

На такій інтелектуальній основі Програмою розвитку Організації Об'єднаних Націй були створені організаційно-правові рамки для поширення ідей і практики людського розвитку в усьому світі. Концептуальний підхід до людського розвитку, розроблений на основі наукових теорій групою експертів ПРООН вперше був викладений у всесвітній Доповіді про розвиток людини за 1990 р. (ці доповіді відтоді стали щорічними).

Поряд з концепціями розвитку людини концепція управління кадровим потенціалом повинна враховувати і концепції економічного зростання, які мають на меті пошук оптимального співвідношення між факторами виробництва, визначення умов, які забезпечують бажані темпи та стабільність економічного розвитку. В центрі концепцій економічного зростання знаходиться соціум з позиції його взаємодії з довкіллям, наслідками науково-технічного прогресу. Показовою в цьому контексті може стати концепція ноосферного розвитку, започаткована академіком В. Вернадським. Ця концепція ґрунтується на розумінні того, наскільки раціональним є життя суспільства. Прихильники теорії ноосфери (сфери розуму) дійшли висновку, що в ХХ ст. відбулося нагромадження нерациональності в житті соціуму, що поставило під загрозу виживання людства. Тому для ліквідування цієї загрози необхідно зробити вибір на користь розуму. У цьому разі кожний має усвідомити, що, по-перше, людина – це частина природної системи, на відтворення якої потрібно спрямувати діяльність людства. По-друге, якщо людство й надалі буде нехтувати станом довкілля заради обсягів виробництва і споживання, які постійно зростають, природна система настільки спотвориться, що людство буде приречене. Відповідно, економіка і людство мають розвиватися в гармонії з природою, що буде запорукою суспільного прогресу.

На нашу думку, такий підхід є правильним, однак не повним, тому що на гармонійний розвиток суспільства впливають і інші фактори. Однак це не дозволяє нам применшувати роль цієї концепції, оскільки теорія і практика засвідчили, що на межі століть вчення про ноосферу виявилось необхідною платформою для напрацювання триєдиної концепції сталого еколого-соціально-економічного розвитку. Узагальнення цієї концепції були зроблені всесвітніми самітами ООН, за участі понад 180 країн світу, багатьох міжнародних організацій та провідних учених, у 1992 р. в Ріо де Жанейро та у 2002 р. в Йоханесбурзі. Таким чином, нова концепція системно поєднала три головні компоненти сталого розвитку суспільства: економічну, природоохоронну і соціальну. Концепція сталого економічного розвитку ґрунтується на зміні парадигми економічної політики від забезпечення високих темпів економічного зростання та соціальної допомоги безробітним у періоди депресії до більш виваженої з погляду довгострокових перспектив мети, змістом якої є створення умов для ефективного, соціально орієнтованого розвитку економіки, стратегічним завданням котрого є збереження природного довкілля.

В новій економіці важливого значення набуває концепція інноваційного економічного зростання, яка пов'язує соціально-економічний розвиток суспільства з науково-технічним прогресом. Сучасні теорії інноваційного розвитку змістили акценти у поведінці людей, сформувавши у них прагнення до накопичення знань. Стало очевидним, що економічне зростання країн великою мірою залежить від інноваційної активності

підприємницьких структур, від їх прагнень, зусиль і здатності використовувати у своїй діяльності новітні технології, творчо підходити до визначення способів задоволення потреб споживачів, на основі чого вдосконалювати та оновлювати продукцію, одержуючи вищі доходи і змінюючи ринкові позиції.

Започаткував теорію інноваційного розвитку австрійський економіст Й. Шумпетер в кінці XIX – поч. XX ст. Він першим ввів термін “інновації”, які розглядав як зміни у технології та управлінні, як нові комбінації використання ресурсів [9]. Велика заслуга Шумпетера в класифікації хвиль, які були в історії людства (відомі як технологічні устрої) і визначенні ключового фактора кожної хвилі, що дав імпульс її поширенню. Над визначенням сучасної, п’ятої хвилі працювали й інші вчені. Сьогодні вже прогнозується початок шостої хвилі – хвилі розвитку біотехнології, під час якої в найбільшій мірі будуть задіяні креативні кадрові ресурси.

Серед сучасних концепції інноваційного розвитку заслуговує на увагу теорія технологічного розриву російського економіста М. Познера, який вважає, що інновації є могутнім фактором ескалації технологічного розриву між країнами, які спроможні стимулювати розвиток технологій і виробництва товарів та послуг на їх основі, і країнами, які втратили інструменти впливу на національні інноваційні процеси [11].

Ще один науковий підхід, який показує залежність інноваційної діяльності від розвитку кадрового потенціалу, відображено у соціально-психологічній моделі Х. Барнет, Є. Вітте, Е. Денісона. Згідно з ним, ключовим фактором економічного розвитку є людський капітал, який трансформується у нові знання. Важлива складова інноваційної діяльності – праця висококваліфікованих технологів, конструкторів, маркетологів, економістів, фінансистів, які виконують специфічні функції з технологічного проектування і конструювання новацій, забезпечення фінансами науково-дослідних і проектно-пошукових робіт, калькулювання витрат ресурсів, цінового проектування, просування на ринок тощо. Усі ці працівники є суб’єктами інноваційної діяльності. Об’єктом дослідження є перешкоди, які виникають у ході впровадження нововведень. Для їх усунення, за цією теорією, варто організувати плідну спільну роботу “владних стимуляторів” і “кваліфікованих стимуляторів” – своєрідну творчу групу, в якій спеціалісти створюють новації, а адміністрація – умови для їх впровадження та усунення будь-яких перешкод [11].

Отже, в умовах глобалізації, яка висвітлює нову роль знання, новітніх технологій, суспільство відчуває перенавантаження, викликане послабленням або розривом традиційних зв’язків, соціальною диференціацією, міжетнічними і міжконфесійними конфліктами. Тому в цій ситуації повинна посилюватися роль держави як гаранта мароекономічної та соціальної стабільності, яка дозволить зберегти національну самоідентифікацію. На концептуальному рівні роль держави в управлінні кадровим потенціалом повинна базуватися на класичній теорії бюрократії, публічного менеджменту, демократичного урядування.

Теоретичні основи формування моделі державного управління кадровим потенціалом пов’язують із школою наукового управління (Ф.У. Тейлор, Ф. Гілберт, Л. Гілберт, Г. Гантт), представники якої займалися переважно питаннями раціональної організації праці та класичною школою і розробили підходи до вдосконалення управління організацією (концепція раціональної управлінської бюрократії М. Вебера, раціональна організація праці Ф. Гільберта, функціональний підхід в управлінні організацією А. Файоля).

Наприкінці другої половини XX ст. зміст класичного державного управління поступово втрачав первинне значення. Виявилися його певні недоліки, зокрема

закритість адміністративно-бюрократичної системи, низький рівень реагування на швидкі зміни в довкіллі, незначний вплив громадськості на діяльність державних установ. Саме через таку відірваність від населення у багатьох країнах були проведені реформи державного управління, мета яких полягала у впровадженні й популяризації управлінських підходів і методів, що використовуються у приватному секторі.

Прийнята у цей період концепція державного управління дістала назву державного менеджменту. Модель публічного менеджменту або за Т. Пітерсом [12] “ринкова модель”, яка зіграла певну роль у розвитку державного управління і в деяких розвинених демократичних країнах є домінуючою й досі. Загальні принципи організації державного управління в рамках моделі “нового публічного менеджменту” були сформульовані відомими ідеологами практиками цих реформ Д. Осборном і Т. Гейблером, які вони назвали принципами оновлення сучасних систем державного управління, а саме: розвиток конкуренції між провайдерами (виробниками, постачальниками) управлінських послуг; розширення прав громадян, передача контролю над діяльністю урядових установ із рук чиновників-бюрократів безпосередньо громадам; оцінка роботи установ не за витратами, а за результатами; переосмислення поняття “клієнт державної організації”; запобігання виникненню проблем; збалансування дохідних та витратних потоків; децентралізація управління; перевага ринкових механізмів над бюрократичними; стимулювання вирішення проблем, які виникають у суспільстві, всіма секторами – державним, приватним і некомерційним [13].

Сьогодні у більшості розвинених країн, в яких відбулася трансформація державного управління і публічного адміністрування, спостерігається тенденція переходу до набагато сучаснішої моделі публічного управління, яку в широкому сенсі Всесвітній Банк визначає як *New Public Management* (“нове суспільне управління”, “новий публічний менеджмент” або “новий державний менеджмент”). Саме ця концепція багато в чому запозичує методи, які застосовуються в недержавному секторі, – як у некомерційних організаціях, так і в бізнесі та у практиці корпоративного управління. Ці методи орієнтовані, перш за все, на підвищення ефективності та гнучкості прийняття управлінських рішень, зменшення ієрархічності державного апарату, делегування повноважень з вищого рівня на нижчий, посилення механізмів зворотного зв'язку. Недоліком концепції нового публічного менеджменту є акцент на комерціалізацію публічного сектору і недостатнє врахування ролі соціально-політичної участі та взаємодії.

В кінці 90-х років ХХ ст. серед науковців посилюється інтерес до державного управління і політики. Цьому сприяє критика бюрократичних і ринкових (менеджерських) концепцій державного управління, які призвели в багатьох випадках до негативних наслідків, у тому числі до неналежного надання послуг системою державного управління у сферах, тісно пов'язаних із задоволенням загальнонаціональних інтересів або створенням так званих суспільних благ, серед яких охорона здоров'я, освіта, наука, культура, захист уразливих верств населення, управління питаннями державної безпеки. Належне забезпечення таких благ і послуг виявилось неможливим при суворому дотриманні практики і вимог ринку. Об'єктами критики моделі публічного менеджменту також були деякі негативні вияви адміністративної діяльності, зокрема тяганина, повільність, несприйнятливність до суспільних потреб, марнотратне використання державних ресурсів, зайва увага до процесуальних і процедурних питань, а не кінцевих результатів. Населення фактично було відсторонене від процесів прийняття рішень, а відтак його інтереси часто ігнорувалися владою.

Саме для подолання означених недоліків бюрократичної та ринкової (менеджерської) моделей у науковій та практичній діяльності були зроблені спроби сформувати нові підходи щодо державного управління, однією з яких є концепція “Governance”. Концепція урядування (“governance”) не є новою. З приводу визначення урядування існує декілька точок зору. Ми поділяємо думку професора В. П. Солових [13], згідно з якою передбачено залучення приватного сектору та інститутів громадянського суспільства не тільки до реалізації публічної політики, а й до прийняття рішень.

Отже, розробляючи концепцію управління кадровим потенціалом нової економіки, слід орієнтуватися на: сучасні наукові концепції, соціальну детермінованість; критичне осмислення та творче застосування накопиченого наукового знання в галузі управління та кадрової діяльності, реалістичну оцінку кадрового потенціалу; компаративний аналіз вітчизняного та зарубіжного досвіду роботи з кадрами; урахування потреб нової економіки.

Питання управління кадровим потенціалом повинно стати для держави пріоритетним завданням і відобразитися в реалізації державної кадрової політики, оскільки успішне проведення реформ неможливе без залучення високоосвічених якісних кадрів, які мислять як лідери. Це мають бути компетентні фахівці, ініціативні, цілеспрямовані та комунікабельні, які вміють швидко та якісно аналізувати ситуацію, готові брати на себе відповідальність за самостійно прийняті рішення, вміти мотивувати людей для вирішення поставлених перед ними завдань. На сьогодні відчувається критична нестача таких фахівців у всіх сферах суспільного життя, тому Стратегія державної кадрової політики на 2011–2020 рр. спрямована на досягнення: у соціальному аспекті високого рівня розвитку людського потенціалу держави, задоволення очікувань населення щодо професійної самореалізації, гідної оплати праці; в економічному аспекті – забезпечення всіх галузей суспільного виробництва кваліфікованими кадрами; в інституційному аспекті – удосконалення нормативно-правової бази з метою запровадження новітніх підходів у кадровому менеджменті; в організаційному аспекті – розбудови системи управління трудовими ресурсами на засадах соціального діалогу та партнерства держави і суб’єктів підприємницької діяльності.

Державне управління кадровим потенціалом в умовах нової економіки повинно базуватися передусім на: сучасних механізмах залучення до роботи високо-кваліфікованих фахівців, успішних підприємців, працівників фінансово-економічної сфери, здібних випускників ВНЗ; посиленні вимог до моральних якостей з метою уникнення можливих виявів корупції, запобігання виникненню конфлікту інтересів; сучасних технологіях управління персоналом для успішного вирішення виробничих і управлінських завдань у державному секторі економіки, підготовці та професійному розвитку вищих керівних кадрів, здатних забезпечити ефективність державної політики у сфері державного управління та лідерство у проведенні адміністративної та економічної реформ.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Узагальнюючи проведений аналіз основних теорій і концепцій, які повинні стати основою державного управління кадровим потенціалом національної економіки, варто відзначити, що кожна з них безпосередньо чи опосередковано може детермінувати цей процес. В умовах становлення нової економіки підтримка кадрового потенціалу є складним завданням, оскільки соціо-економіко-екологічна система України є відкритою, нелінійною, неоднорідною з численним впливом екстерналій та інтерналій, які не завжди забезпечують позитивний синергетичний ефект та нарощення конкурентних переваг держави.

Однак вкрай важливо, аби модель управління кадровим потенціалом національної економіки була інноваційною, зосереджувалася на якісних, а не кількісних показниках,

була адаптивною до викликів та потреб національної економіки, гнучкою до впровадження нових технологій. Тому перспективи подальших досліджень повинні стосуватися розробки механізму раціонального використання креативних ресурсів, імплементації кращих зарубіжних практик використання кадрового потенціалу національної економіки.

Література

1. *The Global Competitiveness Report 2014. World Economic Forum* [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.weforum.org>.
2. Головка А. С. Теоретико-методичний зміст категорій “трудова потенція”, “кадрова потенція” та “трудова ресурси” / А. С. Головка. // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – № 3. – С. 120–128. – (Серія “Економічні науки”).
3. Гринкевич С. С. Стратегічні перспективи розвитку і використання трудового потенціалу України / С. С. Гринкевич, І. С. Постна // Науковий вісник НЛТУ України. – 2012. – Вип. 22.13. – С. 177–184. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/j-pdf/nvntu_2012_22.13_33.pdf
4. Гаряча О. проблема формування та використання кадрового потенціалу підприємств України / О. Гаряча // Україна: аспекти праці. – 2014. – № 1. – С. 35–41.
5. Безсмертна В. В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства / В. В. Безсмертна // Экономика и управление. – 2007. – № 3. – С. 48–53.
6. Келлі К. Новые правила для новой экономики. Двенадцать принципов преуспевания в бурно меняющемся мире [Електронний ресурс] / К. Келлі // Знання-сила. – 1998. – № 4. – Режим доступу : <http://vivovoco.astronet.ru/VV/JOURNAL/ZS/KELLY.HTM>
7. Shultz T. *Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences* / T. Shultz. – N. Y., 1968, vol. 6.
8. Becker, Gary S. *Human Capital* / Becker, Gary S. – NY: Columbia University Press, 1964.
9. Sen, A. (1988) “The Concept of Development” in *Handbook of Development Economics*, H. Chenery and T.N. Srinivasan Editors, North Holland, Vol. I, pg. 9–25.
10. Васильченко В. С. Управління трудовим потенціалом : навч. посіб. [Електронний ресурс] / В. Васильченко, А. Гриненко, О. Грішнова, Л. Керб. – К. : КНЕУ, 2005. – 403 с. – Режим доступу : <http://buklib.net/books/21930>.
11. Захарченко В. І. Інформаційний менеджмент: теорія і практика в умовах трансформації економіки [Електронний ресурс] / В. І. Захарченко, Н. М. Корсікова, М. М. Меркулов. – Режим доступу : http://pidruchniki.com/15350325/ekonomika/innovatsiyiy_menedzhment].
12. Peters Thomas J. *In search of excellence : lessons from America’s best-run companies* / by Thomas J. Peters and Robert H. Waterman. – N.-Y. : HarperBusiness Essentials, 2004.
13. Солових В. П. Становлення та загальна характеристика сучасних моделей державного управління [Електронний ресурс] / В. П. Солових // Публічне управління: теорія та практика. – 2014. – Вип. 1. – С. 18–25. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Pubupr_2014_1_5.pdf.

Reference

1. The Global Competitiveness Report 2014. World Economic Forum. *weforum.org*. Retrieved from <http://www.weforum.org>.
2. Holovko, A. S. (2010). Teoretyko-metodychnyi zmist katehorii "trudovyi potentsial", "kadrovyi potentsial" ta "trudovi resursy" [Theoretical and methodological content of the categories "labour potential", "staff resources" and "human resources"]. *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu – Bulletin of Khmelnytskyi National University*, 3, 120–128 [in Ukrainian].
3. Hrynkevych, S.S.(2012). Stratehichni perspektyvy rozvytku i vykorystannia trudovoho potentsialu Ukrainy [Strategic prospects of development and usage of labor potential of Ukraine]. *Naukovyi visnyk NLTU Ukrainy – Scientific Bulletin of NLTU of Ukraine*, 22.13, 177–184. *nbuv.gov.ua*. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/j-pdf/nvnltu_2012_22_13_33.pdf [in Ukrainian].
4. Hariacha, O. (2014). Problema formuvannia ta vykorystannia kadrovoho potentsialu pidpriemstv Ukrainy [A problem of formation and usage of human resources of the enterprises in Ukraine]. *Ukraina: apeky pratsi – Ukraine: aspects of labor*, 1, 35–41 [in Ukrainian].
5. Bezsmertna, V.V. (2007). Stratehichne upravlinnia kadrovym potentsialom pidpriemstva [Strategic human resources management of the enterprise]. *Ekonomika I upravlenie – Economy and management*, 3, 48–53 [in Ukrainian].
6. Kelli, K. (1998). Novye pravila dlia novoi ekonomiki. Dvenadtsiat printsipov preuspevaniia v burno meniaiushchemsia mire [New rules for a new economy. Twelve principles of prosperity in rapidly changeable world]. *Znannia–Syla – Knowledge is power*, 4. *vivovoco.astronet.ru*. Retrieved from <http://vivovoco.astronet.ru/VV/JOURNAL/ZS/KELLY.HTM> [in Russian].
7. Shultz T. (1968). *Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences*. New York, NY: vol. 6.
8. Becker, Gary S. (1964). *Human Capital*. New York, NY: Columbia University Press.
9. Sen, A. (1988) "The Concept of Development" in *Handbook of Development Economics*. H. Chenery and T.N. Srinivasan (Ed.). (Vol. 1), (pp. 9-25). North Holland.
10. Vasylichenko, V.S., Hrynenko, A., Hrishnova, O., Kerb, L. (2005). Upravlinnia trudovym potentsialom [Employment potential management]. Kyiv: KNEU. *buklib.net*. Retrieved from <http://buklib.net/books/21930> [in Ukrainian].
11. Zakharchenko, V. I., Korsikova, N.M., Merkulov, M. M. Informatsiinyi menedzhment: teoriia i praktyka v umovakh transformtsii ekonomiky [Information Management: theory and practice in the conditions of economic transformations]. (n.d.). *pidruchniki.com*. Retrieved from http://pidruchniki.com/15350325/ekonomika/innovatsiyniy_menedzhment [in Ukrainian].
12. Peters Thomas J., Robert H. Waterman. (2004). *In search of excellence: lessons from America's best-run companies*. New York, NY: HarperBusiness Essentials.
13. Solovykh, V.P. (2014). Stanovlennia ta zahalna kharakterystyka suchasnykh modelei derzhavnogo upravlinnia [Formation and general characteristics of modern models of governance]. *Publichne upravlinnia: teoriia ta praktyka – Public Administration: Theory and Practice*, 1, 18-25. *nbuv.gov.ua*. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Pubupr_2014_1_5.pdf [in Ukrainian].

Редакція отримала матеріал 22 травня 2015 р.