

КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ

Постановка проблеми. Провідне місце серед економічних депресантів соціальної сфери належить створенню кадрового потенціалу. Тому що, висококваліфікована інтелектуальна праця здатна до мультиплікації економічного ефекту. Кадровий потенціал соціальної сфери можна розглядати як планомірну діючу цілеспрямовано сукупність керівників і спеціалістів із власними особистісними якостями, організаційно-економічними, фаховими та управлінськими знаннями, здібностями, навичками, й особливостями їх практичного застосування з метою досягнення спільних цілей організації за рахунок інтеграції матеріальних, трудових, фінансових та інших видів ресурсів.

Стан вивчення проблеми. Стабільний розвиток соціальної сфери не можливо представити без кадрового потенціалу, який має високий рівень професіоналізму, інформаційної грамотності. Однак, як свідчить проведений нами аналіз, нині забезпеченість соціальної сфери кадрами (кількісному та якісному), ще не відповідають тим завданням, що поставлені перед нею.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблеми пов'язані з формуванням, розвитком та використанням і відтворенням кадрового потенціалу зумовили зацікавлення науковців. Дану проблему активно досліджували Басько Г.М., Безсмертна В.В., Гринкевич С.С., Куценко В.І., Смоляр Л.Г., Якуба М.М.

Дослідники сьогодення визначають проблеми, що стосуються забезпеченості держави, однак за умов радикальних соціально-економічних перетворень, існує необхідність подальшого поглибленого вивчення цього питання.

Метою дослідження є вивчення сучасного стану кадрового потенціалу соціальної сфери та визначення його ролі в забезпеченості стабільного розвитку держави.

Виклад основного матеріалу. Основним кадровозабезпечуючим механізмом для соціальної сфери є освітні заклади, тобто вся система освіти. Розвиток освіти визначається, соціальною сферою та соціально-економічними змінами, що відбуваються в країні. Стан кадрового потенціалу соціальної сфери (кількісна та якісна характеристика, чисельність, структура, рівень професійної підготовки, мотивація, стан здоров'я фахівців) визначають ефективність її діяльності в цілому. Для успішної реалізації кадрової політики потрібно проаналізувати її сучасний стан.

Соціальна сфера, як правило, виконувала функції соціального захисту значної частини населення. І саме ці завдання є пріоритетними у функціонуванні галузей соціальної сфери, таких як освіта, охорона здоров'я культура, соціальне забезпечення, знаходиться в державній власності. А тому вони вирішують питання забезпечення набору державних соціальних гарантій населенню. Послуги передбачені цими гарантіями, надаються як на платній основі так і на умовах фінансової пільгової оплати завдяки дотаціям закладам.

Обсяг і якість цих послуг залежить від наявного персоналу і кадрового потенціалу зокрема. У соціальній сфері зайнято майже 40% від кількості усього зайнятого населення (рис. 1).

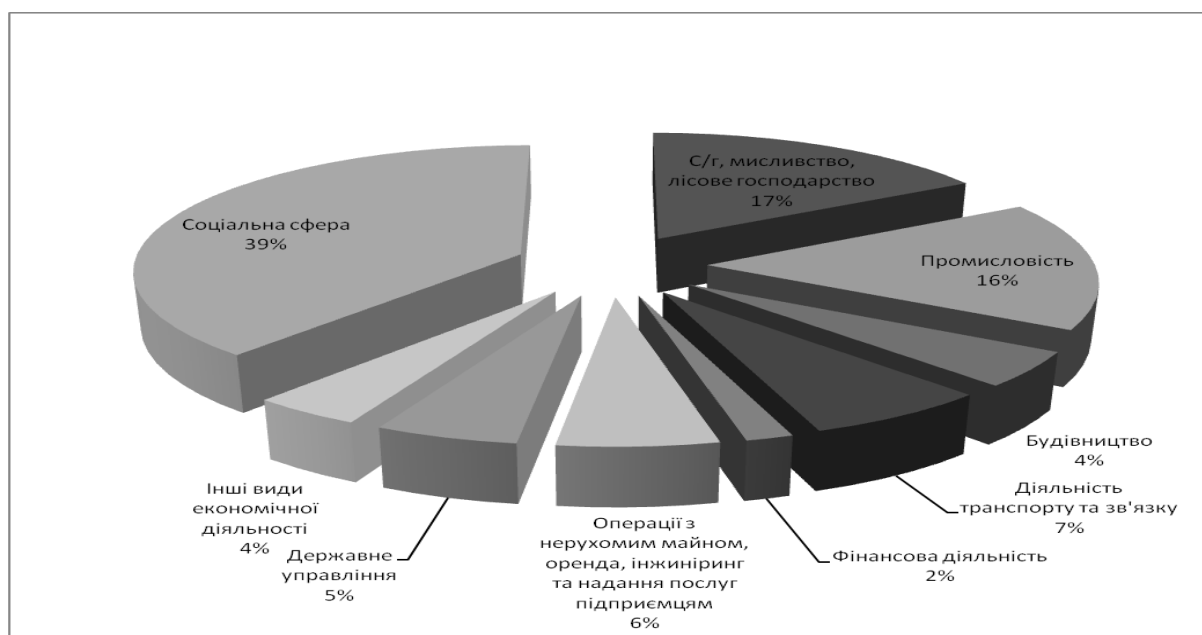


Рис. 1. Кількість зайнятого населення за видами економічної діяльності у 2011 р., (%).

У соціальній сфері зосереджені кадри, що мають найвищий освітній рівень. Якщо в розподілі населення за видами економічної діяльності вищу освіту I-II рівнів акредитації мають 23,9%, III-IV рівня – 33,5, то в освіті ці показники досягають 19,0 та 53,3%, у культурі ці показники досягають 28,6 та 34,4%, в охороні здоров'я і соціальному забезпеченні – 42,5 та 21,9% відповідно. До прикладу в освіті практично кожен другий має вищу освіту III-IV рівня акредитації. А це значно вищі показники ніж у других сферах діяльності (рис. 2).

У 2011 році кадрові ресурси соціальної сфери налічували 7845,4 тис. осіб, що на 22,12% більше показника 2000 р. Найбільша чисельність зайнятого населення була зосереджена у сфері торгівлі, готельному та ресторанному господарстві – 4865,0 тис., що склало 23,9% загальної кількості усіх зайнятих країни за видами економічної діяльності. Закріплення кадрів у секторі соціальної сфери пояснюється динамічними темпами його розвитку: швидкою оборотністю грошових коштів, появою незалежних суб'єктів господарювання різних форм власності з переважанням частки приватних та матеріальними стимулами, і головне рівнем заробітної плати. В сучасних умовах такі підприємства самостійно планують свою фінансово-господарську діяльність, визначають напрями та перспективи її розвитку, обирають форму та оплату праці. Цілком закономірно, що у 2011 р. при середньоукраїнському показнику заробітної плати у 2633 грн., середньомісячна заробітна плата працівників, зайнятих у сфері торгівлі складала 2339 грн., (за період з 2000 р. до 2011 р. зросла у 10,4 рази); готельного та ресторанного господарства – 1777 грн. (9,9 рази).

Висновки. Отже, докорінне поліпшення якості кадрового потенціалу соціальної сфери можливе лише за умов тісної взаємодії навчального і наукового процесів із соціальною сферою, що дозволить ефективно використовувати інтелектуальні та інформаційні ресурси в процесі

оптимального контингенту спеціалістів. До того ж практика свідчить, що кожній професійній групі необхідно стільки готувати спеціалістів, скільки вимагає ринок. Діяти всупереч ринку не має сенсу.

Список використаних джерел:

1. Басько Г.М. Структура компонентів кадрового потенціалу підприємства. / Г.М. Басько // Економіка і держава. – 2007. – № 5. – С. 5 –10.
2. Куценко В.І. Соціальна сфера: реальність і контури майбутнього (питання теорії і практики): [Монографія] / В.І. Куценко. – За наук. ред. д.е.н., проф., чл.-кор. НАН України Б.М. Данилишина / РВПС України НАН України. – Ніжин: ТОВ «Видавництво «Аспект-Поліграф», 2008. – 818 с.
3. Куценко В.І. Трансформації соціальної сфери України: регіональний аспект: [Монографія] / В.І. Куценко, Я.В. Остафійчук. – За ред. С.І. Дорогунцова . – К.: Оріяни, 2005. – 400с.
4. Статистичний щорічник за 2011 рік. – К.: Держкомстат, 2012. – С.58.