

**РОЗВИТОК СИСТЕМИ ВІДТВОРЕННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ
СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ**

**DEVELOPMENT OF SYSTEM RECREATION SKILLED POTENTIAL
OF SOCIAL SPHERE**

Постановка проблеми. Економічні перетворення та структурна перебудова в Україні супроводжуються посиленням регіональних відмінностей щодо формування, використання та відтворення кадрового потенціалу. Деякі ознаки позитивних зрушень, що відмічаються в економіці за останні роки, мають нестійкий характер і на загальний стан кадрового потенціалу практично не впливають, у той час як негативні процеси позначилися на всіх складових.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Актуальність проблеми відтворення кадрового ресурсу привертає все більше уваги науковців, серед яких: Куценко В.І. [6], Будзан Б. [1], Криклій А.С. [3], Каленюк І. [2], Чалий О.І. [8] та інші. Якщо раніше досліджувалися переважно окремі аспекти нижчих рівнів підготовки та відтворення кадрів, то на сучасному етапі соціально-економічного розвитку держави залишається малорозробленим та потребує подальшого дослідження питання перспективного розвитку системи відтворення кадрового потенціалу з урахуванням специфіки перехідного стану формування ринкової економіки.

Постановка завдання. Метою даного дослідження є аналіз та визначення основних проблем розвитку системи відтворення кадрового потенціалу соціальної сфери.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Система відтворення кадрового потенціалу сьогодні пов'язана з розширенням доступності отримання якісної освіти молодим поколінням, забезпеченням безперервності та наступності системи освіти усіх рівнів, впровадженням підготовки молоді за ступеневою професійно-технічною освітою.

Механізм розвитку системи відтворення кадрового потенціалу має сприяти вирішенню виявлених під час досліджень загальних проблем, характерних для галузей соціальної сфери: старіння кадрового складу, надлишкової кількості персоналу, неоптимального співвідношення основного виробничого персоналу та керівників, високої плинності кадрів, неефективного використання кадрового потенціалу, низької оплати праці тощо [1].

Основоположними факторами формування та відтворення кадрового потенціалу, природною основою кількісного відновлення є, безперечно, демографічні процеси [7]. За даними державного комітету статистики України, на початок 2011 р. чисельність населення України становила 45778,5 тис. осіб. За п'ять років з 2006 р. по 2010 р. чисельність населення скоротилася на 1 млн. 151 тис. осіб, а протягом 2011 року – на 184,4 тис. осіб (рис. 1).

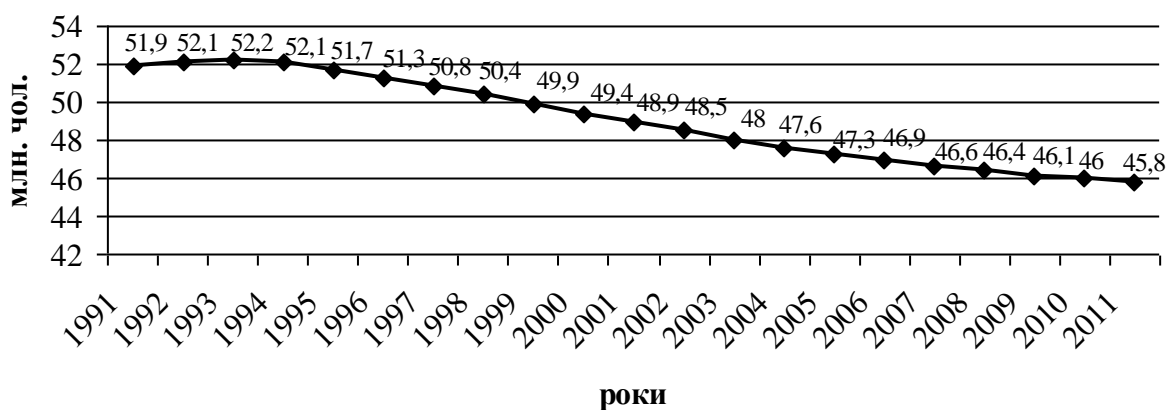


Рис. 1. Динаміка чисельності наявного населення України у 1990-2010 рр., млн. осіб (на 1 січня 2011 р.)

Зміни, що стосуються відтворення кадрового потенціалу в галузях соціального призначення повинні бути спрямовані на вирішення двох складних завдань:

– підвищення рівня та вдосконалення системи оплати праці лікарів та іншого медичного персоналу, працівників освіти та культури з тим, щоб підняти рівень престижу медичної, освітньої та культурної професій, а відтак, зменшити відтік кадрів з галузей;

– створення стимулів до підвищення професійної підготовки медичних, освітніх та культурних кадрів, що впливатиме на збільшення ефективності надання послуг у системі охорони здоров'я, освіти, культури [6].

У механізмі відтворення кадрового потенціалу об'єктивно посилюються пріоритети на прискорення відтворення знань у структурі кадрового потенціалу медицини, культури та освіти, а стабільне економічне зростання соціальної сфери можливе лише на основі підготовлених у ВНЗ висококваліфікованих кадрів, які поглиблюють раніше набуті знання. Спостерігається абсолютне зменшення кількості прийнятих студентів вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації на 83709 осіб та абсолютне збільшення їх у ВНЗ III-IV рівнів акредитації – на 107687 осіб (рис. 2).

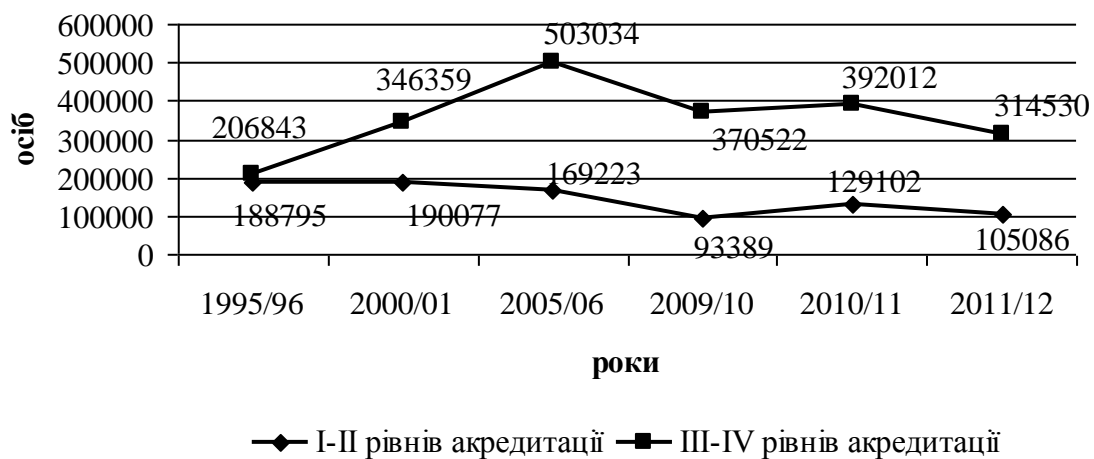


Рис. 2. Динаміка кількості прийнятих студентів у вищі навчальні заклади 1995-2012 рр., осіб (за даними державного комітету статистики України)

У цілях підвищення ефективності відтворення кадрового потенціалу сфери освіти можна виділити декілька важливих напрямків: надання вищим навчальним закладам гарантійного рівня бюджетного фінансування, звільнення від податку, утворення оптимального режиму в отриманні і використанні

необхідних ресурсів і засобів; концентрація зусиль у підготовці кадрів для сфери освіти у вищих вузах; розвиток спеціалізацій і кооперацій вузів у підготовці і використанні педагогічних кадрів.

В сферах соціального призначення варто розглянути взаємопов'язані елементи відтворювального процесу кадрового потенціалу культурної, освітньої та медичної сфер: мотивація конкретного робітника, що входить до складу сукупного кадрового потенціалу соціальної сфери, ступінь збалансованості попиту та пропозиції на ринку праці соціальної сфери, рівень продуктивності трудової діяльності працездатного населення соціальної сфери.

Для відтворення кадрового потенціалу соціальної сфери можна виділити такі методи: підвищення привабливості медичної, культурної та педагогічної освіти для випускників шкіл; робота з студентами профільних вузів та училищ; закріплення кадрів, внутрішньогалузеві, міжгалузеві та корпоративні програми перепідготовки та підвищення кваліфікації; підвищення привабливості освітньої, культурної та медичної сфер в порівнянні з іншими сферами економіки; залучення кваліфікованих кадрів, що пішли в інші галузі економіки; міграційна політика.

Висновки з проведеного дослідження. З метою зниження плинності кадрів у соціальній сфері, закріплення молодих фахівців у закладах, куди вони направлені на роботу, слід відродити статус молодого спеціаліста та пільги, якими він користувався в радянські часи. Серед останніх:

- організація наставництва і персональний контроль керівника за процесом облаштування молодого спеціаліста в нових соціально-побутових умовах;
- надання матеріальної та соціально-психологічної допомоги;
- залучення молодих фахівців у систему комунікацій, їх участь у суспільному житті колективу, виконання спеціальних виробничих доручень, орієнтованих на максимальне входження молодого спеціаліста у ритм життя підприємства, організації;
- захист трудових інтересів, заборона звільнених до закінчення трьохрічного періоду перебування на роботі як молодого фахівця.

Бібліографічний список

1. Будзан Б. Кадрове забезпечення ринкових перетворень в Україні / Б. Будзан // Економічний часопис. – 1999. – № 10 – С.22-24.
2. Вищі навчальні заклади [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/operativ>
3. Економічна енциклопедія : у 3-х т. – Т.3 / редкол.: С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К. : ВЦ “Академія”, 2000. – 898 с.
4. Каленюк І. Деякі проблеми організації та фінансування професійної підготовки кадрів / І. Каленюк // Україна : аспекти праці. – 2001. – №8. – С. 14-17.
5. Криклій А.С. Проблеми та перспективи підвищення ефективності підготовки фахівців / А.С. Криклій // Економіка та держава. – 2005. – №3. – С. 60-64.
6. Куценко В.І. Соціальна сфера: реальність і контури майбутнього (питання теорії і практики): [Монографія] / В.І. Куценко. – Ніжин: ТОВ «Видавництво «Аспект-Поліграф», 2008. – 818 с.
7. Статистична інформація / [Електронний ресурс]. / Держкомстат України. — Офіц. Веб-сайт. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
8. Чалий О. І. Трудові ресурси: аспекти формування та розвитку : монографія / О. І. Чалий, А. В. Лобза / Дніпропетровський держ. фін. ек. ін-т. - Дніпропетровськ, 2003. - С. 92 – 96.

Анотація

В статті визначена мета даного дослідження, сутність поняття відтворення кадрового потенціалу соціальної сфери, проаналізовані проблеми даного процесу, причини кадрового дефіциту в галузях соціального призначення, охарактеризовані складові, основні тенденції, підсистеми, напрями та методи відтворення. Розкриті етапи та елементи відтворювального процесу кадрового потенціалу культурної, освітньої та медичної сфер, демографічний

фактор формування та відтворення кадрового потенціалу, зазначені недоліки функціонування та регулювання відтворення кадрів в галузях соціальної сфери

Ключові слова: *кадровий потенціал, відтворення кадрового потенціалу, міграція, плинність кадрів, демографічні процеси*

Аннотация

В статье определенная цель данного исследования, сущность понятия воссоздания кадрового потенциала социальной сферы, проанализированные проблемы данного процесса, причины кадрового дефицита, в отраслях социального назначения, охарактеризованы составляющие, основные тенденции, подсистемы, направления и методы воссоздания. Раскрыты этапы и элементы воспроизводительного процесса кадрового потенциала культурной, образовательной и медицинской сфер, демографический фактор формирования и воссоздания кадрового потенциала, отмеченные недостатки функционирования и регуляции воссоздания кадров в отраслях социальной сферы

Ключевые слова: *кадровый потенциал, воссоздание кадрового потенциала, миграция, текучесть кадров, демографические процессы*

Annotation

In the article a certain goal of this research, essence of concept of recreation of skilled potential of social sphere, analysed problems of this process, reason of skilled deficit, is in industries of the social setting, constituents, basic tendencies, subsystems, directions and methods of recreation, are described. The exposed stages and elements of reproductive process of skilled potential of cultural, educational and medical spheres, demographic factor of forming and recreation of skilled potential, marked lacks of functioning and adjusting of recreation of shots, are in industries of social sphere

Keywords: *skilled potential, recreation of skilled potential, migration, fluidity of shots, demographic processes*