

Ірина Мосійчук

аспірант,

ДУ «Інститут економіки природокористування

та сталого розвитку НАН України»,

м. Житомир

ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ

In the article the analysed features of skilled potential of social sphere, basic progress of skilled potential trends in the economic system and factors are exposed, that on them influence, described one of most widespread and, at the same time, informing methods of exposure and research of progress of economic processes and phenomena trends

Своєчасне виявлення та розв'язання важливих питань в соціальній сфері є основним завданням для створення сучасної системи підготовки і перепідготовки кадрів саме для медичної, культурної та освітньої сфер.

Уповільнення процесів розвитку кадрового потенціалу спостерігається внаслідок дії комплексу проблем. Найгостріші причини руйнування кадрового потенціалу виявляються в економічній, соціальній і правовій сферах. Налагодження та розвиток системи кадрового забезпечення є важливою передумовою реалізації тих завдань, які стоять саме перед соціальною сферою.

Розвиток кадрового потенціалу соціальної сфери виступає важливим стратегічним напрямком розвитку кожної галузі та засобом досягнення стійких конкурентних переваг в умовах жорсткої конкурентної боротьби. Для того, щоб діяльність окремої галузі була успішною треба безперервно планувати та підтримувати високий рівень розвитку кадрового потенціалу.

До загальних тенденцій розвитку кадрового потенціалу соціальної сфери можна віднести:

- невідповідність бюджетного фінансування вимогам суспільства до якості навчання і виховання, до якості медичного обслуговування;
- орієнтація з боку органів управління освітою на самофінансування, підприємницьку діяльність навчальних закладів;
- «старіння» педагогічних, медичних кадрів;
- відсутність високої мотивації для підвищення професійної майстерності та дійсно творчої праці.

На сучасні тенденції розвитку кадрового потенціалу соціальної сфери впливають дві основні групи чинників:

- зовнішні (тенденції в економіці держави, демографії, технології, конкурентній боротьбі, політиці та юриспруденції);
- внутрішні (планування потреби в кадрах, набір потрібних кандидатів; якісна оцінка працівників, підготовка кадрів, планування їхнього руху та нагородження).

Одним із найбільш розповсюджених та, водночас, інформативних методів виявлення та дослідження тенденцій розвитку економічних процесів та явищ є економетричний метод екстраполяції тренду. Його застосування дає можливість встановити, чи характерна об'єкту дослідження певна тенденція зміни у часі та визначити основні кількісні характеристики цієї тенденції. Основними індикаторами кадрового потенціалу соціальної сфери (на прикладі сфери охорони здоров'я, освіти та культури і спорту) є чисельність зайнятих, певна частка якої припадає на кваліфікований персонал, тобто кадровий потенціал.

Потреба в кадрах соціального призначення та розвиток визначається соціально-економічними домінантами, демографічною ситуацією, рівнем упровадження технічних нововведень, євро інтеграційними процесами, фінансовим забезпеченням соціальної сфери тощо.

Отже, питання розвитку кадрового потенціалу у соціальній сфері, і в першу чергу в її сільському сегменті, є чи не найважливішим серед економічних, фінансових, соціальних та ін. Дана проблема має, на наше глибоке переконання, державну вагу, оскільки без її розв'язання марними будуть всі намагання суспільства докорінно змінити ситуацію в соціальному секторі економіки.

Список використаних джерел

1. Будзан Б. Кадрове забезпечення ринкових перетворень в Україні / Б. Будзан // Економічний часопис. – 1999. – № 10 – С. 22-24.
2. Каленюк І. Деякі проблеми організації та фінансування професійної підготовки кадрів / І. Каленюк // Україна : аспекти праці. – 2001. – №8. – С. 14 - 17.
3. 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.