

I.V. Мосійчук

РОЛЬ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ В ЗАБЕЗПЕЧЕНOSTІ СТАБІЛЬНОСТІ ДЕРЖАВИ

У статті проаналізовано сучасний стан та проблеми кадрового потенціалу освітньої, медичної та культурної сфер та визначена його роль в забезпеченні стабільності держави

Ключові слова: кадровий ресурс, кадровий потенціал, соціальна сфера, стабільний розвиток, економічна роль кадрового потенціалу, соціальна роль кадрового потенціалу.

Табл. 1 Рис. 1 Літ.14

И.В. Мосийчук

РОЛЬ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ В ОБЕСПЕЧЕННОСТИ СТАБИЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВА

В статье проанализировано современное состояние и проблемы кадрового потенциала образовательной, медицинской и культурной сфер и определена его роль в обеспечении стабильности государства

Ключевые слова: кадровый ресурс, кадровый потенциал, социальная сфера, стабильное развитие, экономическая роль кадрового потенциала, социальная роль кадрового потенциала.

I.V. Mosiychuk

A ROLE OF SKILLED POTENTIAL OF SOCIAL SPHERE IS IN MATERIAL WELL-BEING OF STABILITY OF THE STATE

In the article the modern state and problems of skilled potential of educational, medical and cultural spheres is analysed and his role is certain in providing of stability of the state

Keywords: skilled resource, skilled potential, social sphere, stable development, economic role of skilled potential, social role of skilled potential.

Постановка проблеми. Ефективність економіки будь-якої держави залежить від якості наявних кадрових ресурсів, оскільки саме люди є продуктивною та конкурентною силою на ринку праці.

Особливо для ринкових відносин і ринку робочої сили вирішення кадрових питань набуває особливо важливого значення, тому що в сучасних умовах змінюється суспільний статус працівника, характер його відносин до праці й умов продажу робочої сили.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Накопичення проблем, пов'язаних з формуванням, розвитком, використанням та відтворенням кадрового потенціалу, зумовило серйозне зацікавлення ними науковців. Наукові доробки вчених-економістів стосуються розкриття сутності кадрового потенціалу, його основної ролі в розвитку економіки держави, характеристик та компонентів, шляхів їх якісного формування та ефективного використання в процесі трудової діяльності. Дану проблему активно досліджували Басько Г. М. [1], Безсмертна В. В. [2], Гринкевич С.С. [3], Куценко В.І. [5; 6], Малиновський А.С. [7], Петрос О. [9], Смоляр Л. Г. [10], Чалий О. І. [13], Якуба М. М [14].

Невирішені частини проблеми. Сьогодні дослідники визначають багато проблем, що стосуються забезпеченості стабільності держави, однак, за умов здійснення радикальних соціально-економічних перетворень існує необхідність подальшого поглибленого вивчення цього питання, а саме медичної науки, системи розвитку освіти, закладів культури, забезпечення, збереження, відновлення та примноження житлового фонду, оскільки дані кроки також забезпечують стабільний розвиток кадрового потенціалу і країни в цілому.

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

Основні результати дослідження. За ринкових відносин розвиток кадрового потенціалу стає обов'язковою умовою завоювання стійких та лідируючих позицій на ринку, забезпечення кадрової та економічної безпеки. Кадровий потенціал в загальному вигляді може характеризуватися чисельністю робітників, якістю їх професійної підготовки, а також їх творчими можливостями [10].

Головним фактором економічного зростання економіки держави, її стабільності виступає підвищення освітнього і професійного рівня кадрового потенціалу.

В умовах ринкової економіки система освіти зазнала суттєвих змін. Якщо при централізованій економіці ринок освітніх послуг був представлений державою, що являлася платником послуг професійних освітніх закладів і гарантованим споживачем товару - молодих спеціалістів, то у процесі реформування економіки в цьому секторі виникли нові ринкові елементи — конкретні люди зі своїми запитами до якості, вартості, термінів, умов підготовки спеціалістів. З'явився зв'язок між сім'єю і навчальним закладом у вигляді оплати навчання на контрактній основі. Крім постачальника ресурсу, сім'я стала й споживачем послуг освітнього закладу, оплативши виробництво товару та отримуючи його по завершенню навчання [5].

За даними статистики, на початок 2011/2012 навчального року в загальноосвітніх навчальних закладах працювало 508575 тисяч педагогічних працівників, але за останні роки намітилася позитивна тенденція щодо збільшення кількості вчителів, які мають освітньо-кваліфікаційний рівень спеціаліста або магістра й тепер їх відсоток становить 88,6. На жаль, кількість педагогічних працівників, які мають кваліфікаційний рівень бакалавра та молодшого спеціаліста щорічно зменшується і становить відповідно 2,1 % та 8,9 % [11].

Підвищити якість підготовки кадрів неможливо без покращення кадрового потенціалу і у вищих навчальних закладів. Нині ж лише 16% викладачів займаються науковою діяльністю, тому вкрай важливою є модернізація сфери освіти.

Мережа ВНЗ та контингент студентів у них останнім часом дещо зменшується (рис. 1). У результаті в Україні частка студентів серед населення невпинно йде до низу, а це відповідно негативно впливає на розвиток кадрового потенціалу.

Чисельність педагогічних та науково педагогічних кадрів із науковим ступенем кандидата наук зросла відповідно на 19,4% та 19,7%, а із вченим званням доцента відповідно на 31,7% та 11,6%. Проте знизився рівень

забезпеченості ВНЗ I-II р. а. педагогічними працівниками із науковим ступенем доктора наук та вченим званням професора, чисельність яких протягом 2004-2010 рр. скоротилась на 15,3% та 6,3% відповідно [8].

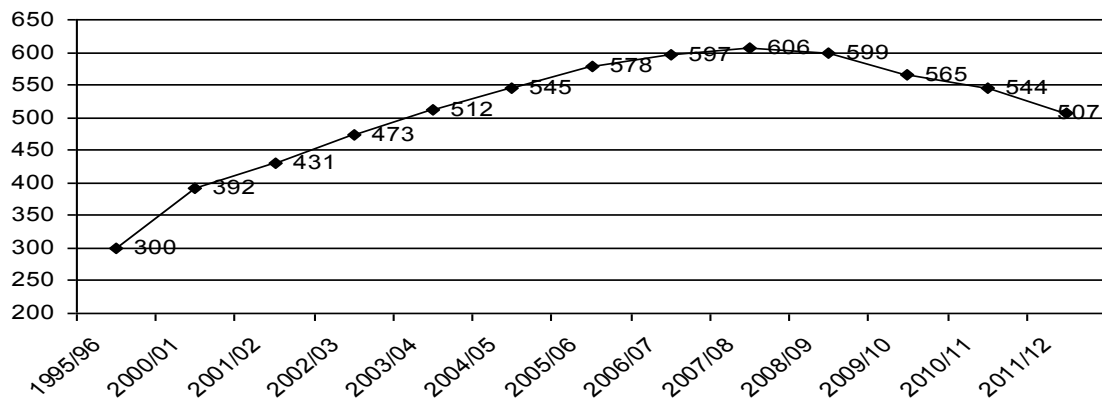


Рис. 1. Динаміка чисельності студентів вищих навчальних закладів різних рівнів акредитації у розрахунку на 10 тис. населення, осіб (розроблено за[8])

Заклади культури сьогодні також відчувають нагальну потребу в розумних, талановитих, ініціативних людях. На 2011 р. у будинках культури, клубах та бібліотеках державної та комунальної форм власності було зайнято близько 50 тис. працівників. Ще понад 100 тис. фахівців працюють у музеях, заповідниках, театрах, філармоніях та мистецьких колективах, підпорядкованих місцевим органам влади та місцевому самоврядуванню.

Серед соціально-культурних галузей найнижчий є рівень фахівців у сфері культури. Цей показник диференціюється по підгалузям і регіонам. Якщо серед музейних працівників у цілому в Україні вищу освіту має кожен третій (що значно вище, ніж по галузі), то, наприклад, у Донецькій області – 32,8%, у Житомирській — 32,4% [12].

Аналізуючи сучасний стан кадрового потенціалу охорони здоров'я, можна з впевненістю констатувати, що його кількісні показники з кожним роком кращими не стають. Природна плінність лікарських кадрів становить 3200 – 3500 лікарів на рік. Так, кількість лікарів усіх спеціальностей у 2010 р. була на 1,3% нижчою проти 1990 р. та на 0,9% проти 2000 р. і становила 224,9 тис. чоловік [12].

Разом з тим у закладах охорони здоров'я до цього часу залишаються неуккомплектованими 19,2 тисяч лікарських посад, у тому числі 5,8 тисяч - у сільській місцевості, а також проблеми з укомплектуванням лікарських посад у фтизіатричній, патологоанатомічній, рентгенологічній, лабораторній та санітарно-епідеміологічній службах (табл. 1).

Таблиця 1. Кількість штатних посад медичних працівників та укомплектованість ними закладів охорони здоров'я системи МОЗ України*

Показник	2003	2008	2010	2003 - 2010 рр., +/-	2010 до 2003 рр., %
Кількість штатних лікарських посад (без зубних лікарів), тис. з них:	240,22	244,19	244,0	- 3,97	1,6
- чисельність зайнятих	224,38	226,41	223,7	0,68	- 0,3
Кількість лікарів, фізичних осіб	195,27	196,20	197,1	- 1,83	0,9
Середні медичні працівники:					
- чисельність штатних посад, (тис.)	476,56	451,76	450,22	26,34	- 5,5
- з них зайнятих штатних посад, (тис.)	461,77	436,20	431,63	30,14	- 6,5
- чисельність фізичних осіб, (тис.)	467,58	430,09	428,67	38,91	- 8,3
Рівень укомплектованості штатних посад фізичними особами, %:					
- лікарі	83,1	80,3	80,8	2,3	- 2,8
- середні медичні працівники	98,1	95,2	95,2	2,9	- 3,0
Розрив між штатними посадами і чисельністю фізичних осіб, тис.:					
- лікарі	44,95	47,99	46,91	- 1,96	4,4
- середні медпрацівники	6,99	21,67	21,55	-14,56	208,3

*проаналізовано за [4; 5; 11; 12].

Підвищення ролі кадрового потенціалу як одного із основних факторів, що визначає ефективне економічне зростання держави, потребує розробки певної стратегії в сфері використання та відтворення кадрового ресурсу. Досягнення цієї мети вимагає:

- встановлення взаємозв'язку між показниками результативності ринкових перетворень та показниками, що характеризують рівень використання кадрового потенціалу в соціальній сфері;

- на основі аналізу – визначення основних важливих напрямків реформування цієї сфери;

- забезпечення розробки і впровадження комплексу заходів щодо вдосконалення механізмів державного регулювання ринку праці, ступеня використання, відтворення кадрового потенціалу соціальної сфери.

Висновки та рекомендації. Аналізуючи вище викладене, можна зробити такі висновки:

1. Економічна роль кадрового потенціалу в забезпеченні стабільності та розвитку держави полягає в тому, що кадровий ресурс, виступаючи у формі діючої робочої сили, створює матеріальні й духовні цінності, а як потенційна робоча сила — здатний їх виробляти. Звідси важливий висновок — суспільство, в тому числі держава зацікавлено в максимальній питомій вазі кадрового потенціалу, задіяного в суспільно-корисній праці, адже це збільшує валовий внутрішній продукт (ВВП) і національний дохід (НД), що зрештою дає можливість підвищити якість життя населення та забезпечити стабільність країни.

2. Соціальна роль кадрового потенціалу в забезпеченні стабільності держави полягає в тому, що він дає можливості як окремим особам, так і різним соціальним групам населення визначити своє місце в суспільно-корисній праці, через яку самоствердитися у суспільстві та забезпечити собі і суспільству законне джерело доходів.

1. Басько Г. М. Структура компонентів кадрового потенціалу підприємства/ Г.М. Басько// Економіка і держава - 2007-№5 С. 5-10.

2. Безсмертна В. В. Стратегія управління кадровим потенціалом підприємства / Безсмертна В. В. // Экономика и управление: Научно-практический журнал. — № 3. — 2007. С. 48-53

3. Гринкевич С.С. Формування трудового потенціалу: проблеми та напрями забезпечення його розвитку / С.С. Гринкевич, Х.М. Ворошилова // “Економіка, планування і управління в лісо виробничому комплексі”: Наук. вісник. – 2006. – Вип. 16.3. – С.168–173.

4. Заклади охорони здоров'я та захворюваність населення України в 2008 р. Статистичний бюлетень. – К.: Держкомстат України, 2009. – 88 с.

5. 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.

6. Куценко В.І. Соціально-економічна обумовленість розвитку вищої освіти: діагностика та модернізація // Продуктивні сили України. – 2007. - № 1.- С. 15-28.

7. Малиновський А.С. Відродження кадрового потенціалу в контексті аграрної освіти // Економіка АПК. – 2006. - №11.- С.104-106

8. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2011/12 навчального року. Статистичний бюлетень. - К.: Держкомстат, 2012. — С. 3

9. Петрос О. Трудові ресурси як наукова проблема та об'єкт управління О. Петрос // Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. - 2005. - № 2. - С. 394 – 400.

10. Смоляр Л. Г. Дослідження тенденцій розвитку кадрового потенціалу на промислових підприємствах України/ Л.М. Смоляр// Економіка і держава-2008-№5 с.96-9.

11. Статистична інформація / [Електронний ресурс]. / Держкомстат України.— Офіц. Веб-сайт. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

12. Статистичний щорічник за 2010 рік. - К.: Держкомстат, 2011. — С. 58

13. 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.

14. Якуба М. М. Кадровий потенціал як ключовий елемент потенціалу підприємства в умовах глобалізації/ М.М. Якуба// Науковий вісник НЛТУ України - 2009.- №7 с.302-305.