

ОСНОВИ РОЗВИТКУ ТА ОЦІНКИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ

У статті розглянуто основи розвитку та оцінки кадрового потенціалу соціальної сфери, проведено порівняльний аналіз основних якісних характеристик кадрового потенціалу

Постановка проблеми. В останні десятиріччя помітно змінилася демографічна ситуація в Україні та її окремих регіонах. Погіршилися умови формування та розвитку кадрового потенціалу соціальної сфери, його кількісні та якісні характеристики. Це, в свою чергу, негативно позначається на темпах та якості соціально-економічних реформ у суспільстві, утруднює функціонування освіти, медицини, культури, соціального забезпечення. Здійснення заходів щодо подолання економічної кризи і забезпечення стабільного розвитку держави вирішальною мірою забезпечити більш високий професіональний рівень керівництва соціально-економічного розвитку держави та раціональне використання її потенціалу.

Стан вивчення проблеми. Стан вивчення кадрового потенціалу соціальної сфери, його кількісна та якісна характеристика, включаючи чисельність, структуру, рівень професійної підготовки, трудову мотивацію і стан

залежить від розвитку кадрових ресурсів, оскільки галузі соціальної сфери як такі, що функціонують в особливих умовах, потребують достатнього кадрового забезпечення, тобто кадрового потенціалу [3].

У зв'язку з допущеними прорахунками і недоліками у здійсненні економічної реформи в Україні, соціальний сектор економіки зазнав чималих кадрових втрат. За цих умов існує нагальна потреба в розробці основних підходів до розвитку та оцінки кадрового потенціалу в сфері освіти, охорони здоров'я, культури з таким розрахунком, що здоров'я кожного фахівця визначають ефективність її діяльності в цілому.

Кадровий потенціал соціальної сфери, як сукупність можливостей працівників активно чи пасивно брати участь у виробничому процесі в рамках певної організаційної структури з урахуванням матеріально-технічних, технологічних, інформаційних та інших ресурсів, є складним структурним соціально-економічним

утворенням. Така структура кадрового потенціалу галузей соціальної сфери являє собою співвідношення різних демографічних, соціальних, функціональних, професійних та інших характеристик груп працівників і відносин між ними, базується на мобільності та гнучкості, здатності до швидкої перебудови, та дозволяє розглядати його як параметр, що обумовлюється безупинними змінами в складі самих працівників і в технологічному способі виробництва, показати співвідношення джерел екстенсивного та інтенсивного зростання трудового потенціалу [4].

Мета дослідження. Визначити проблеми та теоретично обґрунтувати основи розвитку та оцінки кадрового потенціалу соціальної сфери.

Аналіз останніх досліджень, у яких започатковано вирішення проблем. Питанням розвитку та оцінки кадрового потенціалу соціальної сфери присвятили свої дослідження багато вітчизняних і зарубіжних вчених: В.І. Куценко, Д.П. Богиня, В.П. Галушко, О.Д. Гудзинський, М.І. Долішній, П. Друкер, Д. Дункан, Г. Емерсон, Й.С. Завадський, М.Й. Малік, Г.В. Осовська, А.В. Попов, П.Т. Саблук, І.Ф. Степаненко, В.К. Тарасов, Ф.У. Тейлор, В.В. Травін, А. Файоль, А.В. Шегда, С.В. Шекшня, В.В. Юрчишин та інші.

Викладення основного матеріалу. Кадровий потенціал соціальної сфери оцінюється в першу чергу освітнім рівнем керівників і спеціалістів, особливо середньої ланки. Підготовка кадрів нині не відповідає сучасним вимогам і потребує перебудови.

Оцінка стану кадрового потенціалу соціальної сфери на сучасному етапі є неоднозначною. З однієї сторони, відбувається поліпшення певних якісних його характеристик: збільшується частка населення з вищою освітою; зростає комп'ютерна грамотність; формується вміння працювати в ринковому середовищі; підвищується підприємницька активність. Разом з тим, відбуваються процеси, які призводять до руйнації кадрового потенціалу.

Не підвищуються темпи відтворення населення, внаслідок чого його структура набуває більш вираженого депопуляційного характеру, посилюється інтенсивність трудової еміграції працездатного населення. За експертними оцінками, сьогодні за кордоном працюють понад 3,5 млн. наших співвітчизників. Також зростають показники старіння населення: за 2009–2010 роки питома вага населення, старшого за 50 років, у загальній кількості населення зросла на 0,6 відсоткових пункти: з 32,8 до 33,4%, очікувана тривалість життя при народженні зменшилася від 70,7 років (65,9 – чоловіки, 75 – жінки) в 1989-1990 рр. до 68,2 року (62,6 – чоловіки, 74,1 – жінки) у 2009-2010 рр.

Медичні та освітянські послуги фактично перетворилися на платні. Звужується поле селекції серед обдарованої молоді, з якої в майбутньому могли б з'явитися видатні науковці, інженери, економісти тощо. На сьогодні стан підготовки кадрів у системі вищої та професійно-технічної освіти недостатньо відповідає потребам і особистості, і держави. Це призводить до диспропорцій у співвідношенні попиту та пропозиції на

висококваліфікованих працівників на ринку праці, виникненню перевиробництва й одночасного дефіциту за окремими спеціальностями. Для поліпшення ситуації необхідним є приведення системи управління освітою у відповідність до нових соціально-економічних умов розвитку суспільства на основі державної політики, проведення моніторингу ринку праці, застосування маркетингових стратегій розвитку освіти [1].

Аналіз стану освіти показав, що на сьогодні є 347 вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації, 619 – I-II рівнів акредитації та 1011 професійно-технічних навчальних закладів. Кількість напрямків (76) і спеціальностей (584) в 2-2,5 рази перевищує аналогічні показники в США, Англії та Японії.

За останні майже десять років чисельність осіб, що отримали вищу освіту, зросла більш як удвічі, кількість вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації збільшилася на 36,1%, а I-II рівнів акредитації зменшилася за цей період на 20,9%. Чверть працездатного населення України – люди з вищою освітою. Однак, щоб наблизитися до європейських стандартів, чисельність людей з вищою освітою треба подвоїти. Наприклад, в Японії 42% населення має вищу освіту. Це пояснюється високим рівнем автоматизації виробництва в країні, яка вимагає висококваліфікованої підготовки.

Крім загальної та професійної освіти, для формування та розвитку кадрового потенціалу соціальної сфери важливе значення має перепідготовка та підвищення кваліфікації. Нині в Україні здобувати освіту нелегко, оскільки система підвищення кваліфікації у

занепаді, а спроможність населення оплачувати освітні послуги обмежена низьким рівнем доходів. Рівень перепідготовки кадрів також перебуває на низькому рівні, при цьому недостатньо уваги приділяється мотивації щодо підвищення кваліфікації працівників.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Отже, на основі перелічених даних, ми можемо відзначити, що розвиток кадрового потенціалу соціальної сфери всеодно здатний наблизитись до європейських стандартів. Це можливо при впровадженні чіткої соціально-економічної політики та стимулюванні демографічної ситуації. Насамперед варто забезпечити зростання заробітної плати в усіх сферах економіки, і, перш за все, для кваліфікованих працівників. Крім цього, необхідно здійснювати конкретні організаційні заходи, спрямовані на стимулювання повернення мігрантів на роботу в Україну.

Забезпечення на кожному робочому місці безумовного дотримання законодавства про працю та гідних умов праці, а також створення прогресивної системи мотивації працівників також буде сприяти збереженню та розвитку кадрового потенціалу України.

Збереження і розвиток кадрового потенціалу нерозривно пов'язані з розвитком національної економіки, зростанням її конкурентоспроможності, забезпеченням сталого розвитку держави, гідної праці та добробуту людей.

Список використаної літератури:

1. Будзан Б. Кадрове забезпечення ринкових перетворень в Україні / Б. Будзан // Економічний часопис. – 1999. – № 10 – С.22-24.

2. Економічна енциклопедія : у 3-х т. – Т.3 / редкол.: С.В.Мочерний (відп. ред.) та ін. – К. : ВЦ “Академія”, 2000. – 898 с.

3. Каленюк І. Деякі проблеми організації та фінансування професійної підготовки кадрів / І. Каленюк // Україна : аспекти праці. – 2001. – №8. – С. 14-17.

4. Криклій А.С. Проблеми та перспективи підвищення ефективності підготовки фахівців / А.С. Криклій // Економіка та держава. – 2005. – №3. – С. 60-64.

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.

ПІБ	МОСІЙЧУК ІРИНА ВІКТОРІВНА
Наукове звання	-
Посада чи професія	асистент ЖДУ ім. І.Франка, аспірант ДУ «Інститут економіки природокористування та сталого розвитку НАН України»
Місце роботи	Житомирський державний університет ім. І.Франка
Наукові інтереси	Працюю над темою дисертації «Кадровий потенціал соціальної сфери та механізми його відтворення»
Телефон	дом. (0412) 25-58-78, моб. (093)5063668
E-mail	mosiychuk_i@ukr.net

І.В. Мосійчук

ОСНОВИ РОЗВИТКУ ТА ОЦІНКИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ

У статті розглянуто основи розвитку та оцінки кадрового потенціалу соціальної сфери, проведено порівняльний аналіз основних якісних характеристик кадрового потенціалу.

В статье рассмотрены основы развития и оценки кадрового потенциала социальной сферы, проведен сравнительный анализ основных качественных характеристик кадрового потенциала.

The article discusses the foundations of development and evaluation of human resources of the social sphere, a comparative analysis of the main qualitative characteristics of human resources