

## ПРОБЛЕМИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

## PROBLEMS OF PERSONNEL POTENTIAL OF SOCIAL SPHERE AND WAY OF THEIR DECISION

*В статті проаналізовано проблеми кадрового потенціалу соціальної сфери та шляхи їх вирішення, а також розкрито особливості функціонування системи кадрового менеджменту та служби управління персоналом у системі управління кадровим потенціалом*

*В статье проанализированы проблемы кадрового потенциала социальной сферы и пути их решения, а также раскрыты особенности функционирования системы кадрового менеджмента и службы управления персоналом в системе управления кадровым потенциалом*

*In clause problems of personnel potential of social sphere and a way of their decision are analysed, and also features of functioning of system of personnel management and service of management by the personnel in a control system in personnel potential are opened*

**Ключові слова:** *кадровий потенціал, кадровий менеджмент, оцінка кадрового потенціалу, підвищення кваліфікації, тренінг.*

**Ключевые слова:** *кадровый потенциал, кадровый менеджмент, оценка кадрового потенциала, повышение квалификации, тренинг.*

**Keywords:** *personnel potential, personnel management, an estimation of personnel potential, improvement of professional skill, training.*

**Постановка проблеми у загальному її вигляді та її зв'язок з важливими науковими і практичними завданнями.** За ринкових відносин розвиток кадрового потенціалу стає обов'язковою умовою завоювання стійких та лідируючих позицій на ринку. Якість трудових ресурсів безпосередньо впливає на конкурентні можливості і є однією з найважливіших сфер створення конкурентних переваг. Кадровий потенціал в загальному вигляді може характеризуватися чисельністю

робітників, якістю їх професійної підготовки, а також, що є дуже важливим, їх творчими можливостями. Одним з пріоритетних напрямків забезпечення якості системи управління є удосконалення взаємодії керуючої та керованої систем в рамках обраної стратегії розвитку [1]. За таких умов виникає необхідність у визначенні основних засад кадрового забезпечення якості системи управління кадровим потенціалом.

**Аналіз останніх досліджень, у яких започатковано вирішення проблем.** Одна з основних перешкод на шляху до економічного росту країни – повільний процес перетворень на рівні підприємств, тому що в умовах виходу вітчизняного ринку зі стагнації однією з найважливіших проблем для бізнесу є дефіцит кваліфікованих кадрів. Отже, сучасні умови господарювання потребують усвідомлення того факту, що людина стає одним з основних елементів суспільного виробництва. Економічна ефективність країни прямо залежить від того, наскільки ефективно реалізується творчий потенціал працівників, мобілізуються всі їхні можливості, раціонально організується трудовий процес. Тому проблеми кадрового потенціалу соціальної сфери в різних площинах досліджували та розв'язували такі вітчизняні фахівці, як О. Антипов, В. Гриньова, Г. Дібніс, Є. Качан, А. Колот, В. Куценко, О. Крушельницька, Д. Мельничук, Г. Осовська, В. Пономаренко, О. Пушкарь, А. Шегда, Г. Щокін, Д. Шушпанов, а також зарубіжні вчені: Т. Базаров, Н. Беляцький, А. Кібанов, Е. Лоулер, Е. Мейо, А. Моріта, Л. Портер, Є. Старобинський, Ф. Тейлор та інші. Проте, усе ще існує досить широке коло проблем, пов'язаних з дослідженням комплексної оцінки кадрового потенціалу.

У той же час слід відмітити різну спрямованість досліджень і відсутність єдиного підходу до вирішення проблем формування та управління потенціалом соціальної сфери, зокрема такого його виду, як кадровий [3].

**Ціль статті.** Визначити проблеми та теоретично обґрунтувати науково-методичні рекомендації щодо формування кадрового потенціалу соціальної сфери.

Відповідно до мети дослідження в роботі поставлені такі основні завдання:

- обґрунтувати теоретичні основи та практичні рекомендації щодо формування ресурсного потенціалу соціальної сфери;

- проаналізувати і узагальнити фундаментальні роботи вітчизняного й зарубіжного досвіду щодо формування кадрової політики в умовах змін внутрішнього та зовнішнього середовища;

- обґрунтувати пріоритетну роль кадрової складової потенціалу соціальної сфери;

- визначити особливості функціонування системи кадрового менеджменту та служби управління персоналом;

- визначити можливості й напрями формування структури ресурсного потенціалу соціальної сфери із відповідними властивостями;

- запропонувати послідовність формування пріоритетних напрямів розвитку ресурсного потенціалу з урахуванням основних етапів його життєвого циклу;

**Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.** Стабільний розвиток соціальної сфери неможливий без кадрів, які мають високий рівень професіоналізму, інформаційної грамотності. Однак, як свідчать результати нашого аналізу, нині забезпеченість соціальної у сфери кадрами як у кількісному, так і якісному відношенні ще не відповідають ти тим завданням, що стоять перед нею.

Основними постачальниками кадрів для соціальної сфери є освітні заклади, вся система освіти.

В умовах планово-директивної економіки система підготовки кадрів для соціальної сфери описувалась класичною формулою: ресурс (абітурієнт) соціальна сфера - продукт (фахівець). Абітурієнт, який пройшов конкурсний відбір у рамках планового набору, ставав студентом (учнем), проходив безплатно курс навчання, отримував відповідну кваліфікацію, після чого направлявся на роботу на підприємство, у заклад. Держава в цій ситуації була основним замовником продукту, а абітурієнт розглядався як ресурс, що використовується для отримання корисного продукту.

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 [1].

Основою формування кадрового потенціалу соціальної сфери виступає кадрова політика, яка являє собою генеральний напрям кадрової роботи, що характеризується сукупністю принципів, методів, форм, організаційного механізму розробки цілей і завдань, спрямованих на добір і розстановку керівників, спеціалістів та безпосередніх виконавців виробничих та господарських структур.

В новій економічній системі основу потенціалу становить здатність соціальної сфери до якісних структурних зрушень, які значною мірою обумовлюються підготовленістю кадрів, рівнем організації виробництва і

праці, ефективністю системи управління кадровим потенціалом, оптимальністю поєднання окремих видів ресурсів.

Звідси витікає необхідність виділення категорії «кадровий потенціал», що відбиває наявні здібності і можливості кадрів забезпечувати досягнення цілей довгострокового та поточного розвитку соціальної сфери, використовуючи наявні матеріальні, трудові, фінансові, інформаційні ресурси.

Зазначене дає змогу стверджувати, що старі механізми формування кадрового потенціалу соціальної сфери вичерпали себе. А це у свою чергу породжує такі проблеми:

- невідповідність кадрової політики вимогам швидко змінюваної ситуації в державі;
- недосконалість законодавчої бази, яка б надавала кадровим процесам системності, науковості та високої організованості з урахуванням європейських стандартів;
- відсутність стратегічного планування та стратегічного управління кадрами соціального комплексу;
- проблема наявності розриву, певного вакууму між поколіннями кадрового корпусу;
- невідповідність диференціації матеріального заохочення фахівців різних кваліфікацій;
- неефективність функціонування конкурсної системи відбору.

За сучасних умов необхідно акцентувати увагу на якісних характеристиках кадрового потенціалу соціальної сфери. Необхідно відзначити той факт, що віковий склад кадрового потенціалу є мало перспективним з погляду його подальшого використання [2].

Ситуація, яка склалася у сфері праці, практично вийшла з-під контролю. Сьогодні погіршуються як якісні, кількісні характеристики, так і якість кадрового потенціалу. Ніхто практично не займається проблемами

кадрового потенціалу. Значні недоліки та прогалини в управлінні персоналом на сучасному етапі розвитку зумовлені швидкими змінами як зовнішнього, так і внутрішнього середовища.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Дослідження проблем потенціалу соціальної сфери виявили, що головним фактором, який визначає ефективність функціонування організацій є кадровий потенціал, тому що можливості досягнення поставлених короткострокових і довгострокових цілей в умовах найкращого використання внутрішніх ресурсів соціальної сфери цілком визначаються саме кадровим потенціалом.

Величина кадрового потенціалу на конкретний період часу залежить від кількості і якості трудових ресурсів, що формуються індивідуальними потенціалами працівників, та чинниками макро- й мікроекономічного середовища, сукупні умови якого дозволяють забезпечувати освітньо-кваліфікаційний і професійний розвиток кадрів (їх кількісних і якісних характеристик) та досягати найбільш ефективного використання кожного працівника завдяки синергії управління.

Отже, щоб вирішувати стратегічні завдання слід вчасно проводити оцінку й аналіз кадрового потенціалу. Для визначення кадрового потенціалу соціальної сфери необхідно виділити показники, що характеризують всі його аспекти. Об'єктивно виміряти кадровий потенціал можна лише за допомогою системи показників, до числа яких необхідно включити не тільки кількісні, а й якісні показники.

### **Список використаної літератури:**

1. Бакирова Г.Х. Управление человеческими ресурсами [учебник] / Г.Х. Бакирова – СПб.: Речь, 2003. – 152 с.

2. Смоляр Л.Г. Дослідження тенденцій розвитку кадрового потенціалу на промислових підприємствах України /Л.Г. Смоляр // Економіка та держава. – 2008. - №5. – с.96-99

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.