

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ВІДКРИТИЙ МІЖНАРОДНИЙ УНІВЕРСИТЕТ РОЗВИТКУ ЛЮДИНИ
«УКРАЇНА»**

МОСІЙЧУК Ірина Вікторівна

УДК 330.34:658

**РЕСУРСНИЙ ПОТЕНЦІАЛ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ
УКРАЇНИ ТА ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ ЙОГО
ВІДТВОРЕННЯ**

Спеціальність 08.00.03 –
економіка та управління національним господарством

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Київ – 2015

Дисертацією є рукопис.

Роботу виконано в Житомирському державному університеті імені Івана Франка Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник: доктор економічних наук, професор,
Заслужений діяч науки і техніки України
Куценко Віра Іванівна,
Державна установа «Інститут економіки
природокористування та сталого розвитку
Національної академії наук України»,
головний науковий співробітник.

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор
Дмитренко Геннадій Анатолійович,
Університет менеджменту освіти Національної
академії педагогічних наук, завідувач кафедри
економіки і управління персоналом;

кандидат економічних наук, доцент
Лазоренко Лариса Віталіївна,
Відкритий міжнародний університет розвитку
людини «Україна», завідувач кафедри фінансів та
банківської справи.

Захист відбудеться «18» лютого 2015 р. о 12 год. 00 хв. на засіданні спеціалізованої вченої ради К 26.139.02 Відкритого міжнародного університету розвитку людини «Україна» Міністерства освіти і науки України за адресою: 03115, м. Київ, вул. Львівська, 23, корп. 1, ауд. 301.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Відкритого міжнародного університету розвитку людини «Україна» Міністерства освіти і науки України за адресою: 03115, м. Київ, вул. Львівська, 23.

Автореферат розісланий «16» січня 2015 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

В. К. Костюк

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. На сучасному етапі розвитку ринкових відносин забезпечення стабільного економічного зростання в усіх сферах соціального призначення на основі зміцнення й раціонального використання їхнього ресурсного потенціалу є пріоритетним завданням державної політики. Проте зростання позитивних тенденцій у соціально-економічній сфері супроводжується значними диспропорціями в економіці на рівні ресурсного, кадрового, фінансового забезпечення.

В умовах обмеженості бюджетних та інших фінансових ресурсів в Україні саме кадровий потенціал соціальної сфери слід вважати однією із головних складових у пошуку нових шляхів формування, розвитку, використання та відтворення всього ресурсного потенціалу, необхідного для забезпечення соціально-економічного розвитку держави. Нині одним із слабких місць у стратегії економічного та соціального розвитку, на наш погляд, є те, що недостатньо уваги приділяється формуванню, використанню, відтворенню ресурсного потенціалу та управлінню ним з урахуванням потреб соціальної сфери.

Дискусійний характер пропонованих в економічній літературі підходів щодо вирішення ресурсних проблем, особливо кадрових, а також недостатня кількість наукових досліджень, присвячених ресурсному потенціалу соціальної сфери України та економічному механізму його відтворення, зумовлюють актуальність обраної теми дисертаційного дослідження.

Вдосконалення розвитку та відтворення ресурсного потенціалу соціальної сфери України викликає значний інтерес серед економістів. Зокрема, засадам управління, розвитку та відтворення ресурсного потенціалу, напрямам його вдосконалення в сучасних умовах присвячено роботи Н. Іванова, Е. Левіної, В. Михальської, С. Мочерного та ін. Певні аспекти управління ресурсами й потенціалом досліджували такі зарубіжні вчені-економісти: М. Альберт, І. Ансофф, П. Друкер, Т. Йеннер, М. Мескон та ін.

Дослідження ресурсного та кадрового забезпечення соціальної сфери здійснювали Г. Дмитренко, О. Захарчук, І. Кінаш, В. Колот, О. Крушельницька, В. Куценко, Я. Остафійчук, Д. Мельничук, С. Покропивний, О. Федонін та ін. Проблеми методології аналізу ресурсного потенціалу висвітлені в роботах таких відомих вітчизняних і зарубіжних науковців, як Л. Абалкін, В. Гончаров, Р. Колосова, Л. Лазоренко, Л. Піддубна, Д. Черніков, В. Шиян, С. Шкарабан та ін.

Однак попри значну кількість праць, у яких проаналізовано формування, розвиток, використання ресурсного потенціалу, методологічні засади діагностики ресурсного потенціалу соціальної сфери на сучасному етапі залишаються недостатньо вивченими. Крім того, потребують подальшого дослідження теоретико-методологічні, методичні та практичні підходи до комплексної оцінки сучасного стану, прогнозування розвитку та управління механізмом відтворення, адаптація пріоритетних напрямів управління ресурсним потенціалом соціальної сфери до сучасних реалій. Вищезазначені проблеми зумовили вибір теми

дисертаційного дослідження, визначили його актуальність та наукову новизну.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Виконане дисертаційне дослідження пов'язане з темами науково-дослідних робіт РВПС України НАН України, зокрема з темою «Державне регулювання соціально-економічного розвитку України та її регіонів в умовах фінансово-економічної нестабільності» (номер державної реєстрації 0109U006450), у якій було використано матеріали щодо комплексної оцінки стану кадрової складової ресурсного потенціалу соціальної сфери та механізмів його відтворення, підготовлені й запропоновані автором.

Дослідження, проведені автором, є складовою частиною комплексних досліджень, що виконувались у рамках науково-дослідних робіт кафедри менеджменту та адміністрування Житомирського державного університету імені Івана Франка «Актуальні проблеми ефективного управління підприємствами» (номер державної реєстрації 0112U007422), де обґрунтовано особливості матеріально-технічного, фінансового та кадрового забезпечення розвитку соціальної сфери.

Дисертаційна робота виконана відповідно до науково-дослідних тем ДУ «Інститут економіки природокористування та сталого розвитку НАН України»: «Оцінка суспільних проблем сталого розвитку території» (номер державної реєстрації 0111U00326), у межах якої автором запропоновано шляхи вдосконалення формування, використання, розвитку ресурсного потенціалу соціальної сфери України та економічний механізм управління його відтворенням; «Організаційно-економічний механізм забезпечення соціально-економічного розвитку сільських територій» (номер державної реєстрації 0013U007882), в якій дисертантом запропоновано напрями щодо стратегічного управління ресурсним потенціалом соціальної сфери в сільській місцевості.

Мета і завдання дослідження. Мета дослідження полягає в обґрунтуванні теоретико-методичних підходів і розробленні практичних рекомендацій щодо вдосконалення системи управління розвитком, відтворенням і використанням ресурсного потенціалу соціальної сфери України в умовах становлення соціально орієнтованої ринкової економіки.

Досягнення сформульованої мети зумовило необхідність вирішення таких завдань:

- поглибити сутність поняття «ресурсний потенціал» соціальної сфери і виявити його місце та роль у забезпеченні соціально-економічного розвитку держави;
- дослідити сутність і визначити роль кадрового потенціалу соціальної сфери як головної складової її ресурсного потенціалу;
- проаналізувати тенденції та ідентифікувати основні негативні чинники, які стримують розвиток ресурсного потенціалу соціальної сфери на державному рівні;
- виявити особливості управління відтворенням кадрового потенціалу соціальної сфери в ринкових умовах;
- здійснити SWOT-аналіз ресурсного потенціалу соціальної сфери,

проаналізувавши тенденції та динаміку його розвитку;

– запропонувати економічний механізм управління відтворенням ресурсного потенціалу соціальної сфери;

– спрогнозувати основні показники кадрового забезпечення соціальної сфери та визначити напрями вдосконалення системи управління відтворенням ресурсного потенціалу соціальної сфери України.

Об'єктом дослідження є соціально-економічні процеси формування, використання та відтворення ресурсного потенціалу соціальної сфери.

Предметом дослідження є сукупність теоретико-методичних і прикладних аспектів формування, використання та відтворення ресурсного потенціалу соціальної сфери України в ринкових умовах.

Методи дослідження. Методологічною та теоретичною основою дисертаційного дослідження є системний підхід до дослідження законів і принципів економічної теорії, праць вітчизняних і закордонних учених різних сфер економіки щодо оцінки й ефективності використання ресурсного потенціалу соціальної сфери.

В нашому дослідженні використано такі методи наукового пізнання: логіко-аналітичні методи, зокрема прийоми аналогії та зіставлення, індукції й дедукції, наукової абстракції – для вивчення та узагальнення теоретико-методологічних основ організації системи ресурсного потенціалу, уточнення понятійного апарату з досліджуваної проблеми, формулювання висновків; класифікаційно-аналітичний метод – для оцінки факторів формування, розвитку та розміщення ресурсного потенціалу на ринку соціальних послуг; економіко-статистичні методи – для кількісної оцінки й аналізу ресурсного забезпечення соціальної сфери; метод рейтингового оцінювання – для оцінювання територіальної забезпеченості кадровими ресурсами сфер соціального призначення, метод експертних оцінок та SWOT-аналізу – для дослідження сучасного стану ресурсного потенціалу України в розрізі окремих сфер економічної діяльності; метод групування – для аналізу кадрового забезпечення соціальної сфери на основі виявлення якісно однорідних ознак; методи кореляційно-регресійного аналізу та екстраполяції тренду – для побудови прогнозу основних показників ресурсного потенціалу.

Інформаційну базу дослідження становили статистичні матеріали, надані Міністерством освіти і науки України, Державною службою статистики України, міжнародними організаціями (ОЕСД), нормативно-законодавчі акти, наукові публікації, праці вітчизняних і зарубіжних науковців з проблеми дослідження, первинні матеріали власних досліджень дисертанта, ресурси світової інформаційної мережі Internet.

Наукова новизна одержаних результатів. Наукову новизну дисертаційного дослідження визначають такі наукові положення:

вперше:

– запропоновано теоретико-методичний підхід для розрахунку рівня забезпеченості кадровим потенціалом соціальної сфери з урахуванням впливу

соціально-економічних і демографічних факторів на основі використання кореляційно-регресійної моделі;

удосконалено:

– сутність поняття «ресурсний потенціал» соціальної сфери, яке, на відміну від існуючих, ґрунтується на синергетичному підході, та тлумачення його як інтегрованого поєднання структуроутворюючих елементів цієї сфери з фінансовими, інноваційно-інвестиційними й інтелектуальними можливостями;

– економічний механізм, який включає в себе організаційно-управлінські заходи та важелі впливу, комплекс компонентів, імплементація яких дасть змогу забезпечити оптимальне відтворення, розподіл і використання ресурсів, а також дозволить посилити методологічну складову наукових досліджень розвитку соціальної сфери;

набули подальшого розвитку:

– стратегічне управління ресурсним потенціалом соціальної сфери, що дозволяє визначити основні стратегічні напрями, засади та принципи, реалізація яких забезпечить здійснення відповідних процесів надходження ресурсів із зовнішнього середовища або отримання додаткового їх обсягу шляхом виявлення резервів більш ефективного використання наявних ресурсів соціальної сфери;

– методика SWOT-аналізу сучасного стану ресурсного потенціалу соціальної сфери, яка сприяє виявленню сильних і слабких сторін його стану формування, використання та відтворення;

– методичні підходи щодо прогнозування основних параметрів розвитку ресурсного потенціалу, що, на відміну від нині вживаних, дозволяють розрахувати очікуваний у перспективі рівень кадрового забезпечення соціальної сфери;

– пропозиції щодо вдосконалення системи управління ресурсним потенціалом соціальної сфери України, що сприяють раціональному використанню, відтворенню всіх його складових елементів.

Практичне значення одержаних результатів. Практична цінність результатів дисертаційного дослідження полягає в розроблених методичних положеннях дослідження ресурсного потенціалу соціальної сфери, що вдосконалюють наукову базу для подальшого теоретичного вивчення цієї проблематики, можуть бути використані органами державної влади у процесі підготовки законодавчих та нормативно-правових актів у сфері економіки з метою підвищення соціально-економічної ефективності та раціонального використання матеріально-технічних, фінансових та кадрових ресурсів.

Дослідження, проведені автором, є складовою частиною комплексних досліджень, що виконувались у рамках науково-дослідних робіт: Ради по вивченню продуктивних сил України НАН України (довідка №01-11/105 від 17.01.11 р.); ДУ «Інститут економіки природокористування та сталого розвитку НАН України» (довідка №01-08/282 від 25.11.14 р.); кафедри менеджменту та адміністрування Житомирського державного університету імені Івана Франка (довідка №190 від 27.11.14 р.).

Одержані наукові результати використано в діяльності Державного

управління культури Житомирської міської ради (довідка № 451 від 06.06.13 р.), де автором обґрунтовано організаційно-економічних механізм управління відтворенням кадрового потенціалу; Державного управління охорони здоров'я Житомирської міської ради у процесі підготовки й прийняття управлінських рішень щодо необхідності кадрового забезпечення системи охорони здоров'я (довідка № 810 від 06.06.13 р.).

Теоретичні основи та методичні рекомендації автора щодо формування, відтворення та використання ресурсного потенціалу, його роль у забезпеченні стабільності держави використовуються кафедрою менеджменту та адміністрування в Житомирському державному університеті імені Івана Франка під час підготовки та викладання дисциплін «Управління розвитком персоналу», «Управління персоналом» для підготовки студентів економічних спеціальностей (довідка № 1171 від 08.10.13 р.). Результати дисертаційної роботи використані також Тетерівською сільською радою Житомирського району Житомирської області під час розроблення плану економічного та соціального розвитку села (довідка № 189 від 23.06.14 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертаційне дослідження є одноосібно виконаною науковою роботою автора, у якій розкрито теоретичні основи й методичні підходи щодо розвитку та вдосконалення системи управління розвитком і використанням ресурсного потенціалу соціальної сфери України та запропоновано авторський підхід до розв'язання соціально-економічних проблем і перспектив його відтворення. Наукові положення, розробки, висновки та рекомендації, які містяться в дисертації, є результатом особистих досліджень автора і вагомим теоретичним та практичним внеском у розвиток економічної науки.

Апробація результатів дисертації. Основні положення дисертаційного дослідження пройшли апробацію на міжнародних і міжвузівських науково-практичних конференціях. Зокрема, на Міжвузівській науково-практичній конференції «Економічна стратегія розвитку підприємств» (м. Житомир, 4–5 листопада 2010 р.), V Міжнародній науково-практичній конференції «Суспільно-географічні проблеми розвитку продуктивних сил України» (м. Київ, 21–23 жовтня 2010 р.), V Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми, сучасний стан та перспективи розвитку індустрії туризму в Україні та Польщі» (м. Житомир, 29–30 вересня 2011 р.), Міжнародній науково-практичній Інтернет-конференції «Проблеми та шляхи соціально-економічного, науково-технічного та екологічного розвитку: місто, регіон, країна, світ» (м. Житомир, 6–7 листопада 2012 р.), VII Міжнародній науково-практичній конференції «Конкурентоспроможність в умовах глобалізації: реалії, проблеми та перспективи» (м. Житомир, 23–24 квітня 2013 р.), Всеукраїнській науково-практичній конференції «Теоретичні та практичні аспекти розвитку менеджменту підприємств виробничої сфери: світовий та вітчизняний досвід» (м. Житомир, 17–18 квітня 2013 р.), Міжнародній науковій конференції «Економіка в умовах сталого розвитку: контекст підприємств, регіонів, країн» (м. Дніпропетровськ, 20 листопада

2013 р.), VIII Міжнародній науково-практичній конференції «Конкурентоспроможність в умовах глобалізації: реалії, проблеми та перспективи» (м. Житомир, 17–18 травня 2014 р.), II Міжнародній науково-практичній конференції «Менеджмент суб'єктів господарювання: проблеми та перспективи розвитку» (22–24 травня 2014 р.).

Публікації. За результатами дисертаційного дослідження опубліковано 20 наукових праць загальним обсягом 4,61 д.а., 19 із яких належать одноосібно автору дисертації, у т.ч. 10 статей у фахових виданнях обсягом 3,1 д.а., з них 2 статті входять до міжнародних наукометричних баз даних.

Структура та обсяг роботи. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Робота містить 24 таблиці, 45 рисунків та 11 додатків. Повний обсяг дисертації становить 218 сторінок, з яких 183 сторінки основного тексту. Список використаних літературних джерел налічує 189 найменувань, що викладені на 20 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЙНОЇ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовано актуальність теми дисертаційної роботи, сформульовано мету і завдання дослідження, його предмет, об'єкт, методологічну базу, практичне значення та наукову новизну отриманих результатів.

У першому розділі – «**Теоретичні основи формування ресурсного потенціалу соціальної сфери**» – проаналізовано сучасні підходи до дослідження термінологічного апарату ресурсного потенціалу соціальної сфери; встановлено сутність понять «ресурсний потенціал» соціальної сфери та «кадровий потенціал», розглядаючи їх через різні призми в контексті формування економічної теорії.

Сучасна економічна теорія розкриває сутність категорії «ресурсний потенціал» крізь різні рівні дослідження: макро- і мікроекономіка, мезо- і мегаекономіка. Такі підходи є оптимальними для визначення сутності явища, його структури та впливу внутрішнього й зовнішнього середовища на тенденції розвитку. Для пізнання тенденцій формування, використання та відтворення ресурсного потенціалу використовують загальнонаукові та спеціальні методи дослідження, які мають особливості в галузевому аспекті.

Як свідчать результати наших досліджень, на нинішньому етапі якісних трансформацій економічних реформ в Україні забезпечення сталого економічного зростання в усіх сферах діяльності на основі найефективнішого і комплексного використання їхнього ресурсного потенціалу є одним із головних важелів зміцнення позитивних тенденцій у соціально-економічному розвитку держави та пріоритетним завданням державної політики.

Формування ресурсного потенціалу соціальної сфери послідовно включає певні етапи (рис. 1).

Проведене дослідження дає підстави систематизувати наукові підходи до відтворення ресурсного потенціалу, при цьому пропонується використовувати:

– цілеорієнтовані підходи (філософський, системний, функціональний, інституційний), завданням яких є необхідність довести й обґрунтувати можливості відтворення ресурсного потенціалу як систематизованої сукупності існуючих ресурсів, взаємозв'язаних і представлених у певних кількісних пропорціях;

– логістичний підхід дає змогу виявити такі зв'язки залежностей та пропорцій у систематизованій сукупності ресурсів, які дозволяють досягти ефективності відтворення ресурсного потенціалу;

– ринковий підхід направлений на досягнення оптимальності здійснення відтворення ресурсного потенціалу соціальної сфери.

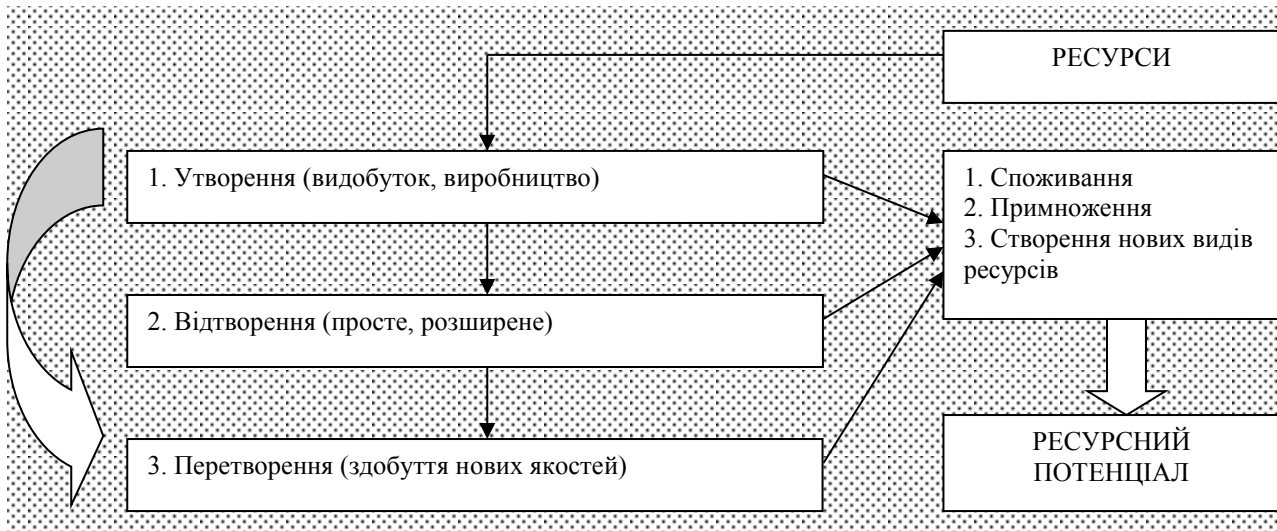


Рис. 1. Формування ресурсного потенціалу соціальної сфери

Спираючись на дослідження еволюції наукових підходів, автор дійшов висновку, що ресурсний потенціал соціальної сфери слід розглядати як систему її елементів, які, взаємодіючи, формують систему фінансового, кадрового, матеріально-технічного та інфраструктурного забезпечення процесу реалізації соціальних послуг на макро- та мезорівні.

У складі ресурсного потенціалу соціальної сфери можна виділити базові елементи, які дозволяють розглядати його як інтегровану систему, що поєднує в собі взаємопов'язані та представлені в певних кількісних пропорціях потенціалів матеріально-технічного, фінансового, кадрового, інформаційного ресурсів. Найважливіша роль належить саме кадровому потенціалу, який є основною частиною соціальної сфери України. Проведені дослідження показують, що важливе значення для характеристики цієї категорії мають його структурні елементи, величина яких на конкретний період часу залежить від кількості та якості людських ресурсів соціальної сфери, що формуються індивідуальними потенціалами працівників і чинниками макро- й мікроекономічного середовища, їх сукупні умови дозволяють забезпечувати освітньо-кваліфікаційний та професійний розвиток кадрів і досягати найбільш ефективного використання кожного працівника.

Дослідженням установлено ряд негативних факторів, які стримують розвиток ресурсного потенціалу соціальної сфери. Розглядаючи різноманітні методологічні підходи до вивчення та аналізу формування достатнього обсягу

ресурсів, обґрунтовано підходи до відповідних досліджень.

У другому розділі – «Аналіз та оцінка сучасного стану ресурсного потенціалу соціальної сфери» – надано оцінку стану та виявлено тенденції розвитку ресурсного потенціалу на загальнодержавному рівні; на основі статистичного методу й методу групувань проведено аналіз фінансового, матеріально-технічного та кадрового потенціалів.

Встановлено, що основним джерелом фінансування залишаються бюджетні асигнування, суттєві проблеми яких викликані як об'єктивними макроекономічними диспропорціями, успадкованими від колишньої системи господарювання та нагромадженими за роки непослідовних реформ, так і значними вадами в реалізації самої соціальної політики держави. Серед таких проблем: недостатні обсяги фінансування, непослідовність та фрагментарність фінансування; неефективна структура останнього (основна вага витрат припадає на заробітну плату, що веде до занепаду матеріальної інфраструктури); відсутність стимулів для переходу до децентралізованого фінансування частини соціальних витрат.

Аналіз системи фінансового забезпечення соціальної сфери на основі статистичних показників 2011–2013 рр. засвідчив, що на перше місце держава ставить досягнення тактичних, а не стратегічних цілей. Видатки на соціально-культурні заходи щороку збільшуються, але цих коштів не вистачає на розвиток соціальної сфери, що негативно позначається як на економічному, так і на соціальному розвитку країни (табл. 1).

Таблиця 1

Динаміка видатків зведеного бюджету України на соціально-культурні заходи, млн. грн.*

Показник	Роки			Відхилення 2013 р. до 2011 р.	
	2011	2012	2013	+/-	%
Соціально-культурні заходи, всього:	240650	285321,7	312170,1	71520,1	129,7
у т.ч. а) освіта	86253,6	101560,9	105538,7	19285,1	122,4
б) охорона здоров'я	48961,6	58453,9	61568,8	12607,2	125,7
в) соціальний захист і соціальне забезпечення	105434,8	125306,9	145062,6	39627,8	137,6

*Джерело: розраховано автором за даними Державної служби статистики України

Інфраструктурне забезпечення системи освіти, головну роль у якому відводять мережі навчальних закладів, характеризувалось скороченням мережі вищих навчальних закладів як державної, так і приватної форми власності. Це відбулося переважно за рахунок реорганізації навчальних закладів I–II рівнів акредитації та включення їх як структурних підрозділів до ВНЗ III–IV рівнів акредитації.

Продовжується впорядкування та перепрофільовання мережі, структури й функцій закладів охорони здоров'я (ЗОЗ), реорганізація первинної медико-санітарної допомоги (ПМСД) на засадах загальної практики — сімейної медицини (ЗП/СМ), реструктуризація вторинної і третинної медичної допомоги. Незважаючи

на поступове впорядкування мережі закладів, існуюча система охорони здоров'я не задовольняє в повному обсязі потребу населення в доступній, високоякісній та ефективній медичній допомозі. Попередні реформи у сфері охорони здоров'я не дали бажаного результату внаслідок непослідовного, переважно фрагментарного характеру, що не дозволило адаптувати систему медичної допомоги до ринкових відносин.

Дослідження показали, що культура останнім часом зазнала значних руйнівних впливів і характеризується зменшенням мережі бібліотек, демонстраторів фільмів, закладів культури клубного типу, а також зменшенням кількості відвідувань театрів, концертних організацій та музеїв.

Успіх роботи закладів соціальної сфери залежить і від якості життя її працівників, тобто механізм розвитку кадрового потенціалу визначається: оцінкою житлових умов; зміною матеріального стану за останні роки; станом матеріального забезпечення своїх сімей; розміром доходів на одного члена сім'ї; величиною середньомісячної зарплати.

Середньомісячна номінальна заробітна плата штатного працівника за січень–червень 2014 р. порівняно з відповідним періодом 2013 р. зросла на 5,3% (проти 9,1% у I півріччі 2013 р. порівняно з відповідним періодом 2012 р.) і становила 3368 грн, що у 2,8 рази вище рівня мінімальної заробітної плати (1218 грн). Разом із тим рівень оплати праці в закладах охорони здоров'я залишається більш ніж на чверть нижчим за середній показник по економіці, в освіті – на 19,6%. Загалом 4,9% освітян і 6,0% працівників охорони здоров'я отримують заробітну плату на рівні прожиткового мінімуму для працездатної особи. Рік тому ці показники становили відповідно 5,3% та 5,5%.

Емпіричний аналіз кадрового забезпечення виявив низку проблем, притаманних цьому етапу розвитку соціальної сфери України. У системі вищої освіти України існує низка невирішених питань: структура підготовки кадрів не повністю задовольняє потреби ринку праці, результати наукових досліджень незначною мірою інтегруються у вищу освіту, нерационально використовуються кошти ВНЗ, недосконалою є мережа закладів вищої освіти, та рівень підвищення кваліфікації педагогів, відсутня гнучка інтеграція студентів до світових умов. Не існує довгострокового і науково обґрунтованого механізму прогнозування та підготовки кадрів.

На початок 2013/14 н. р. кількість учнів у загальноосвітніх навчальних закладах становила 4184,477 тис. осіб, вчителів – 508,235. Показник співвідношення кількості учнів на одного вчителя становив 8,3. За останні 8 років при скороченні кількості учнів майже на 30% зменшення кількості педагогічних працівників практично не відбулося. Водночас намітилася позитивна тенденція щодо збільшення кількості вчителів, які мають освітньо-кваліфікаційний рівень спеціаліста або магістра. Недостатньою забезпеченістю кваліфікованими педагогічними кадрами характеризується мережа ПТНЗ, що становить 85% від потреби. На сьогодні навчальний процес забезпечують 10,8 тис. (21,9%) педагогічних працівників передпенсійного та пенсійного віку, а 39% педагогічних працівників не мають повної вищої освіти.

В механізмі відтворення кадрового потенціалу об'єктивно посилюються пріоритети щодо 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 (рис. 2).

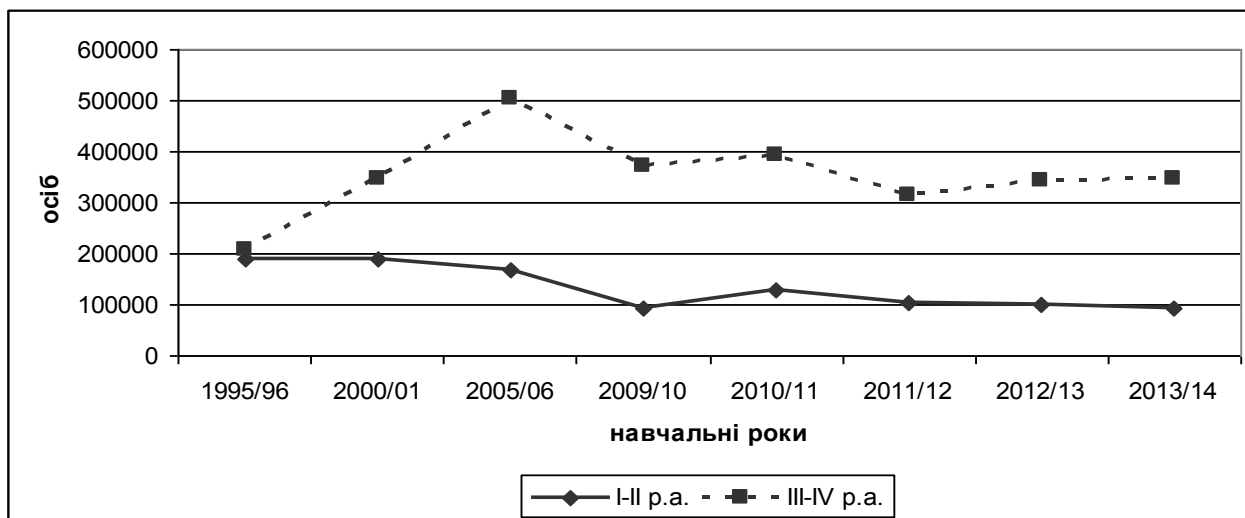


Рис. 2. Динаміка кількості студентів, прийнятих до вищих навчальних закладів України I–IV рівнів акредитації

Освітні заклади у гонитві за суспільним рейтингом престижності тих чи інших професій продовжують випускати «товар», що не відповідає потребам реальної економіки. Виникає дисбаланс між кількістю підготовлених спеціалістів тієї чи іншої спеціальності та реальними економічними потребами. Значна частина випускників ВНЗ, особливо класичного профілю, не мають можливості знайти роботу відповідно до отриманого фаху. У результаті маємо ситуацію, коли випускники вищих навчальних закладів осідають у непрофільних сферах.

У медичній сфері України спостерігається непроста кадрова ситуація, але показники 2013 р. свідчать про тенденцію до її поліпшення: за підсумками оцінки сучасного стану 228,5 тис. штатних посад лікарів обіймало 186,4 тис. фізичних осіб (з них – 3729 осіб з вищою немедичною освітою, які у встановленому порядку допущені до лікарської діяльності) (рис. 3).

Здійснена рейтингова оцінка виявила, що високий рівень забезпеченості штатними посадами лікарів характерний тільки для м. Київ, а середній – для м. Севастополя. Більшість регіонів характеризується достатнім і незадовільним рівнем зазначеного показника (майже 86%). Незадовільний рівень забезпеченості медичними кадрами має тільки 7% досліджуваних регіонів України – Херсонська та Закарпатська області.

Дефіцит лікарських кадрів становив 41 062 осіб, водночас кількість «повних» вакантних посад, на які можуть бути працевлаштовані випускники ВНЗ III–IV рівнів акредитації, – лише 16 730 посад. При цьому слід зазначити, що майже 28,5 тис. лікарів (18,1% від загальної кількості) за основним місцем роботи працювали на неповну ставку (0,25–0,75 ставки).

Питома вага таких лікарів коливалася від 27,0% у Чернівецькій, 31,1% у Закарпатській до 31,8% в Івано-Франківській та Львівській областях.

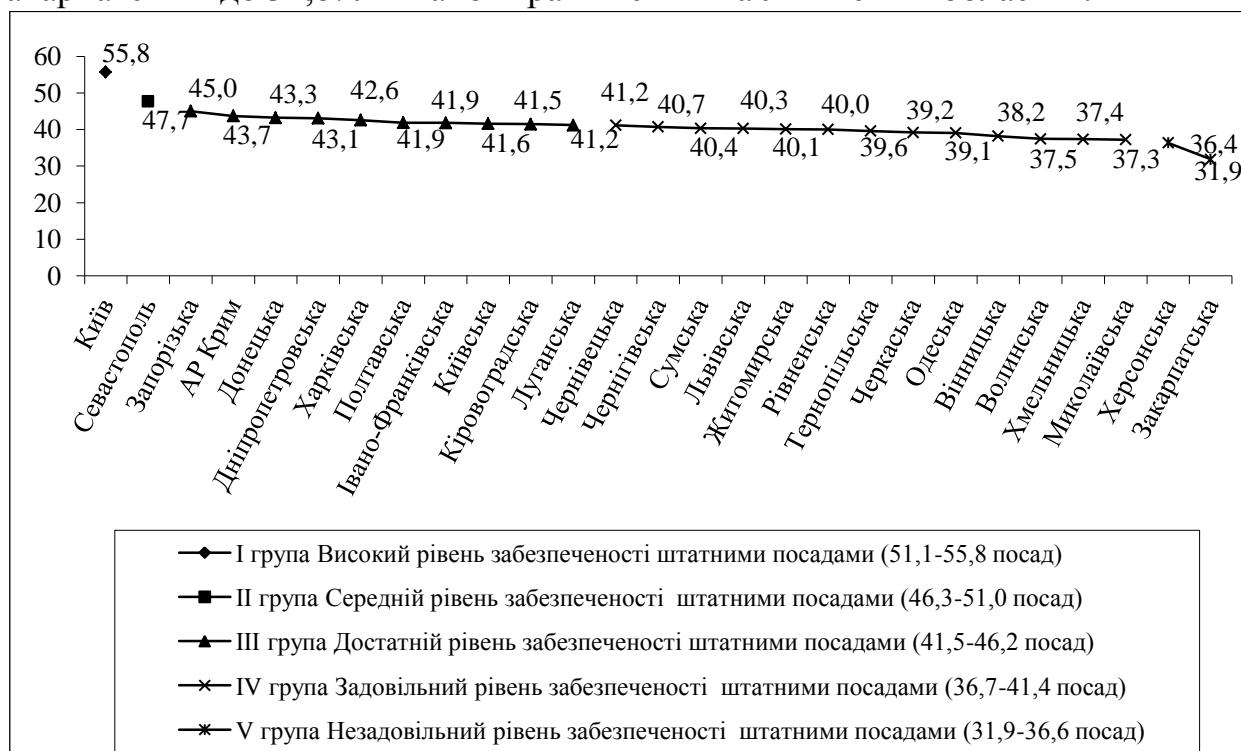


Рис. 3. Групування регіонів України за забезпеченістю штатними посадами лікарів на 10 тис. населення, 2013 р.

Аналіз показав, що ресурсний потенціал соціальної сфери являє собою складну, динамічну, відкриту, ієрархічну, певною мірою стохастичну систему. Структурні елементи ресурсного потенціалу, їхні взаємозв'язки, аналізують розвиток цієї системи, визначають джерела руху та їхню спрямованість.

Проведений нами аналіз засвідчив, що на заваді відтворенню ресурсного потенціалу стоїть безліч стримуючих факторів: політичних (політична нестабільність у державі, що дестабілізує законодавчу базу, а також погіршує інвестиційний клімат; відсутність державної політики зайнятості та працевлаштування випускників ВНЗ; відсутність єдиної кадрової стратегії в соціальній сфері); економічних (неефективна модель фінансування соціальної сфери, що стримує впровадження інноваційних технологій, відсутні налагоджені механізми кредитної політики фінансування навчання, відсутність маркетингового підходу розвитку сфер соціального призначення); соціальних (низький рівень доходів населення; високий рівень безробіття, що свідчить про значні диспропорції між ринком освітніх послуг та ринком праці щодо задоволення попиту на певні професії).

У третьому розділі – **«Шляхи вдосконалення системи управління розвитком і використанням ресурсного потенціалу соціальної сфери України»** – визначено методичні та практичні засади розвитку системи стратегічного управління відтворенням ресурсного потенціалу як основного механізму функціонування соціальної сфери України та зроблено прогностичні

розрахунки; розглянуто перспективи розвитку й пріоритетні напрями реалізації з урахуванням впливу соціально-економічних, демографічних факторів розвитку.

На підставі перспективних напрямів розвитку ресурсного потенціалу соціальної сфери здійснено оцінку сучасного стану кадрової складової, інфраструктури, матеріально-технічного забезпечення та рівня соціально-економічного розвитку соціально-культурних сфер (освіти, культури, охорони здоров'я) шляхом застосування методу SWOT-аналіз, який забезпечить виявлення сильних і слабких сторін розвитку ресурсного потенціалу. Результати SWOT-аналізу обґрунтували потребу та подальшу розробку напрямів стратегічного управління відтворенням ресурсного потенціалу соціальної сфери, що враховують особливості сучасного етапу трансформації ринку соціальних послуг. Реалізація етапів стратегічного управління має на меті визначення, розроблення й запровадження конкретних механізмів удосконалення ефективності використання наявних та залучення потенційних ресурсів.

Для прогнозування рівня кадрового потенціалу використано метод, який ґрунтується на даних кореляційно-регресійного аналізу, що дозволяє встановити ступінь впливу соціально-економічних і демографічних факторів на результати кадрового забезпечення соціальної сфери. Зокрема, було враховано дію таких факторів, як загальна кількість населення в країні, його доходи, чисельність зайнятого населення та обсяг бюджетного фінансування соціальної сфери.

Загалом прогнозні показники кадрового потенціалу та потреби в ньому відображено на рис. 4, з якого чітко видно, що прогнозні рівні кадрового потенціалу соціальної сфери менші за необхідні.

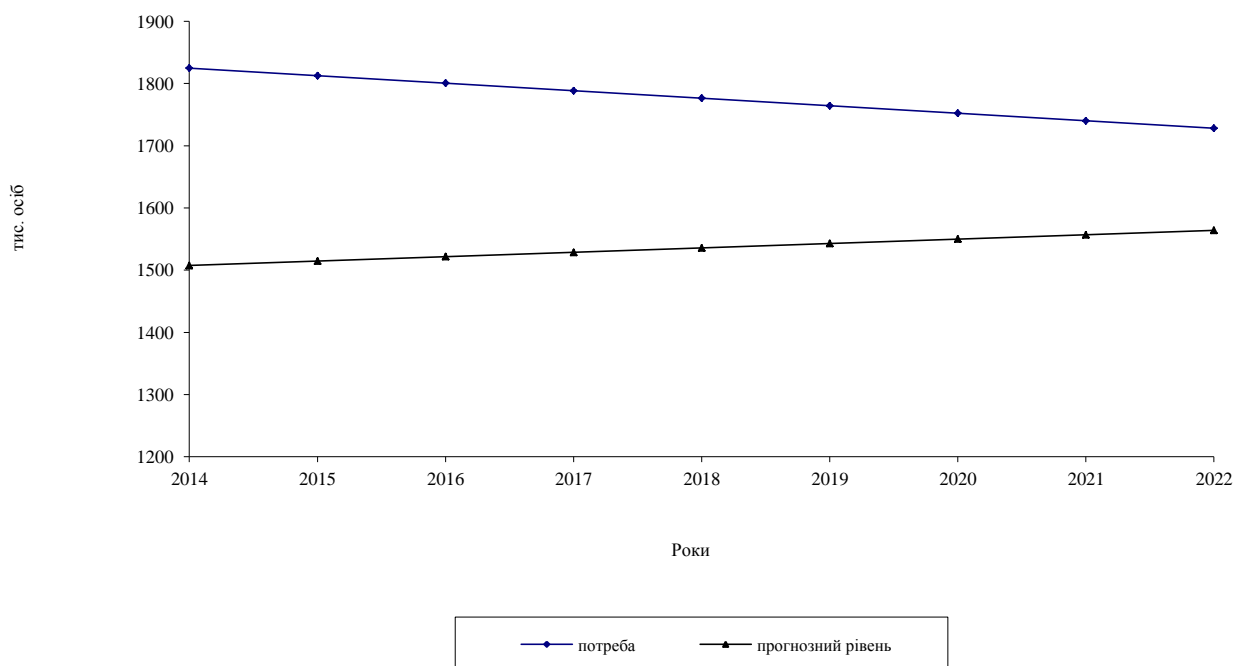


Рис. 4. Прогнозні показники кадрового потенціалу та потреби в ньому

На підставі здійснених нами розрахунків визначено, що потреба в кадровому потенціалі вищих навчальних закладів з року в рік

скорочуватиметься. Це пояснюється, по-перше, потенційним зменшенням кількості студентів вищих навчальних закладів і, по-друге, зростанням частки студентів професійно-технічних училищ; протягом наступних 10-ти років слід очікувати поступове зростання рівня кадрової складової ресурсного потенціалу соціальної сфери.

Досвід показав, що вирішення соціальних проблем у кризовій обстановці не може бути забезпечене тільки за рахунок ресурсів держави – до цього об'єктивно необхідно залучати бізнес. Це дасть змогу суттєво збільшити можливості бізнесу в соціальній сфері, зокрема за рахунок розширення сфер зайнятості, організації перенавчання працівників новим спеціальностям, розвитку співпраці різних приватних організацій у перерозподілі працівників для збереження їхньої зайнятості тощо.

Розглядаючи можливість активного запровадження інституту державно-приватного партнерства в соціальну сферу, на нашу думку, слід використовувати потенціал ендавменту, що є цільовим фондом, метою створення якого є некомерційна діяльність для фінансування закладів сфери освіти, охорони здоров'я, культури і який поповнюється здебільшого з благодійних пожертвувань.

Щодо загальних перспектив розвитку ресурсного потенціалу соціальної сфери України вважаємо за необхідне визначити такі напрями вдосконалення:

- підготовка й сертифікація осіб, які виконують відповідні функції у сфері реалізації державно-приватного партнерства, створення мережі консультативних центрів;

- сприяння інтеграції зусиль вищих навчальних закладів, наукових установ та асоціацій щодо підготовки кваліфікованих менеджерів із соціальної та корпоративної відповідальності, експертів із соціальної відповідальності бізнесу та соціальних аудиторів, розгортання наукових досліджень та дискусій за участі провідних соціально відповідальних вітчизняних компаній та бізнес-асоціацій;

- визначення й затвердження пріоритетних напрямів розвитку ресурсного потенціалу, спираючись на обґрунтовані розрахунки потреб населення, ринку праці, обсягів реалізації соціальних послуг та інших чинників;

- забезпечення ефективного використання матеріально-технічних, фінансових і кадрових ресурсів системи освіти, культури, охорони здоров'я на основі розроблених перспективних стратегічних планів їхнього розвитку;

- вдосконалення системи підготовки та перепідготовки кадрів органів управління.

ВИСНОВКИ

У дисертаційному дослідженні здійснено теоретичне узагальнення та сформульовано науково обґрунтовані положення щодо вдосконалення методичних підходів до формування, використання та відтворення ресурсного потенціалу соціальної сфери, зокрема кадрової складової, в умовах ринкової трансформації національної економіки. Результати дослідження наукової

проблеми уповажнюють до таких висновків і пропозицій:

1. На сучасному етапі розвитку соціальної сфери нами виявлено, що формування, використання та відтворення ресурсного потенціалу, управління ним є найменш розробленою проблемою з погляду оцінки стану та розвитку науково-методичної бази вимірювання кількісних і якісних його характеристик. На підставі узагальнення вітчизняного й зарубіжного досвіду щодо сутності поняття «ресурсний потенціал» у роботі запропоновано ввести в науковий обіг таке визначення поняття «ресурсний потенціал соціальної сфери»: це сукупність наявних і потенційних різновидів ресурсів (можливостей), зокрема кадрових, фінансових і матеріально-технічних, які є взаємопов'язаними і комплексне використання яких дозволяє досягти економічного та соціального ефектів.

2. В ході дослідження сучасних поглядів на виокремлення складових частин ресурсного потенціалу встановлено, що серед наявних теоретико-методологічних розробок немає єдиного підходу до визначення структурних компонентів ресурсного потенціалу. Базовим і важливим елементом ресурсного потенціалу соціальної сфери є кадровий потенціал, якісні та кількісні характеристики якого визначають ефективність соціально-економічних трансформацій. Узагальнюючи наукові трактування поняття «кадровий потенціал», у дисертації запропоновано уточнити визначення його сутності як складного соціально-економічного поняття, що відображає сукупність якісних і кількісних характеристик працівників, їхніх нереалізованих фізичних, психологічних та інтелектуальних можливостей, що можуть у подальшому бути використані при вирішенні поставлених перед ними завдань для отримання економічного та соціального результату.

3. Досліджено сучасний стан ресурсних можливостей соціальної сфери, зокрема стан і динаміку мережі закладів освіти, культури, охорони здоров'я, матеріально-технічну базу, кадровий потенціал, фінансування сфери. Здійснений нами аналіз дозволив дати оцінку стану розвитку ресурсного потенціалу й здійснити рейтингову оцінку регіонів України залежно від середньооблікової чисельності персоналу та кадрового потенціалу музеїв і театрів, рейтингову оцінку забезпеченості штатними посадами лікарів на 10 тис. населення, ранжування регіонів за кількістю фізичних осіб лікарів, які за основною посадою працювали на неповну ставку (від 0,25 до 0,75), та ранжування за кількістю лікарів, які пройшли підвищення кваліфікації.

Здійснені дослідження показали, що до основних перешкод, які стримують удосконалення системи управління основної складової ресурсного потенціалу – кадрової, наразі належать скорочення чисельності кваліфікованого персоналу, які мають рівень бакалавра, кадровий дефіцит, нерівномірність розподілу медичних кадрів та неузгодженість чисельності й структури кадрів. Причинами цього є, насамперед, низька заробітна плата, природний рух населення, зниження престижу професії, зміна професії, вихід на пенсію, несприятливі соціально-економічні умови формування кадрового потенціалу, проблеми соціально-економічної захищеності працівників; недосконалість

законодавства в соціально-трудовій сфері, нескоординованість його положень із міграційним, податковим, фінансово-бюджетним, цивільним законодавством тощо; небезпечне усталення тіньових трудових відносин; значний відтік економічно активного, професійно підготовленого населення за межі України; неадекватна нинішнім умовам система державного управління в цій сфері. Натомість позитивними тенденціями характеризується розвиток сфери науки, що виявляється в розширенні мережі закладів, які мають аспірантури та докторантури, а також у зростанні кількості нових наукових кадрів.

4. Виявлення особливостей і сучасних тенденцій управління відтворенням кадрового потенціалу соціальної сфери в умовах сьогодення набувають особливого значення та вимагають розробки ефективних механізмів його вдосконалення. Вплив структурних зрушень, перш за все, знаходить відображення в дисбалансі галузевих і регіональних ринків праці, значному скороченні чисельності зайнятих у пріоритетних сферах (освіті, медицині, культурі), відтоку кваліфікованих працівників, порушеннях професійного та вікового заміщення. Гострота проблеми управління відтворенням кадрового потенціалу втілюється в конфлікті інтересів роботодавців і мотивації працівників, в існуючій суперечності між підготовкою кваліфікованих кадрів і відтворенням кадрового потенціалу, що зумовлює необхідність створення ефективної системи державного регулювання підготовки кадрів, в основі якої повинно бути державне замовлення на підготовку кваліфікованих працівників відповідно до інтересів і вимог ринку, з урахуванням чинників, які впливають на процес відтворення кадрового потенціалу соціально-культурної сфери.

5. В процесі дослідження було внесено й обґрунтовано пропозиції щодо покращення системи управління відтворенням ресурсного потенціалу соціальної сфери. В роботі на основі SWOT-аналізу сучасного стану ресурсного потенціалу, зокрема запропоновано: напрями управління відтворенням ресурсного потенціалу соціальної сфери на засадах державно-приватного партнерства, включаючи фасиліті-менеджмент та ендавмент-фонди; систему формування інформаційного забезпечення закладів соціальної сфери й підвищення наукового рівня планування із застосуванням інформаційних технологій (особливого значення при цьому набуває використання економіко-математичних методів, що забезпечує вдосконалення процесу планування й прогнозування використання ресурсів, їх оптимальний розподіл).

6. Запропоновано структуру економічного механізму управління ресурсним потенціалом соціальної сфери, що включає: суб'єкти й об'єкти управління; послідовність етапів упровадження та використання стратегічного управління ресурсним потенціалом соціальної сфери; завдання стратегічного управління ресурсним потенціалом; оцінку ресурсного потенціалу (послідовність, результати та наслідки); розробку заходів забезпечення розвитку ресурсного потенціалу; аналіз меж інтегрального показника ресурсного потенціалу; коригувальні дії в разі часткової відповідності

ресурсного потенціалу вимогам соціальної сфери; розробку рекомендацій щодо підвищення ефективності використання ресурсного потенціалу.

7. Для прогнозування рівня кадрового потенціалу використано метод, який ґрунтується на результатах кореляційно-регресійного аналізу. Оскільки ресурсний потенціал соціальної сфери залежить від низки факторів, в основу прогнозів запропоновано покласти регресійні рівняння залежностей цього показника від основних його чинників. Факторними ознаками обрано загальну кількість населення в країні, його доходи, чисельність зайнятого населення та обсяг бюджетного фінансування соціальної сфери.

Адаптація існуючої системи управління відтворенням кадрової складової ресурсного потенціалу соціальної сфери потребує суттєвих змін, які слід сконцентрувати навколо проблем формування, залучення й утримання кваліфікованих кадрів, зокрема доцільним є: оптимізація системи пільгового навчання шляхом диференціації умов розподілу держзамовлення залежно від рівня середньої й загальної освіти абітурієнтів; удосконалення механізму реалізації відповідальності за відмову відпрацювання за державним розподілом.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті в наукових фахових виданнях:

1. Мосійчук І.В. Особливості кадрового потенціалу соціальної сфери та оцінка його забезпеченості / І.В. Мосійчук // Збірник наукових праць у двох частинах. Частина I. «Продуктивні сили і регіональна економіка». – К.: РВПС України НАН України, 2010. – С. 265–275.

2. Мосійчук І.В. Проблеми кадрового потенціалу соціальної сфери та шляхи їх вирішення / І.В. Мосійчук // Збірник наукових праць. «Національне господарство України: теорія та практика управління». – ДУ «Інститут економіки природокористування та сталого розвитку НАН України, 2011. – С. 240–243.

3. Мосійчук І.В. Основи розвитку та оцінки кадрового потенціалу соціальної сфери / І.В. Мосійчук // Вісник ЖДТУ. – Житомир, 2011. – Серія: «Економічні науки». – №4 (58). – С. 271–272.

4. Мосійчук І.В. Розвиток системи відтворення кадрового потенціалу соціальної сфери / І.В. Мосійчук // Міжнародний науково-виробничий журнал «Сталий розвиток економіки». – 2013(20). – № 3. – Хмельницький, 2013. – С. 48–51.

5. Мосійчук І.В. Кадровий потенціал соціальної сфери: сучасний стан та перспективи розвитку / І.В. Мосійчук // Наукові праці НУХТ: [зб. наук. пр.] Випуск 49 – Київ: Вид-во НУХТ, 2013. – С. 152–157.

6. Мосійчук І.В. Роль кадрового потенціалу соціальної сфери в забезпеченні стабільності держави / І.В. Мосійчук // Науковий журнал «Бізнес Інформ». Формування відносних масштабів державного сектора економіки України. – видавн. дім «ІНЖЕК». – 2013. – №1(420). – С. 188–192.

7. Мосійчук І.В. Кадровий потенціал соціальної сфери в умовах сталого розвитку / І.В. Мосійчук // Наукове видання. Вісник Житомирського

державного технологічного університету. Серія: «Економічні науки» – 2013. – №1(63). – С. 291–293.

8. Мосійчук І.В. Сфера послуг в контексті сталого розвитку / І.В. Мосійчук, І.О. Пойта, О.О. Калініченко // Економіка природокористування і охорони довкілля: [зб. наук. пр.] / Державна установа «Інститут економіки природокористування та сталого розвитку Національної академії наук України». – К.: ДУ ІЕПСР НАН України, 2013. – С. 204–209. (Автором визначено рівень кадрового та матеріально-технічного потенціалів ринкової економіки, здійснено оцінку проблем фінансового забезпечення соціальної сфери).

9. Мосійчук І.В. Основні напрями вдосконалення системи управління відтворенням кадрового потенціалу соціальної сфери / І.В. Мосійчук // Вісник Одеського національного університету: [зб. наук. пр.] Том 18. Випуск 3. Серія: «Економіка». – О.: Видавничий дім «Гельветика». – 2013. – С. 139–143.

10. Мосійчук І. В. Сучасний стан ресурсного потенціалу соціальної сфери [Електронний ресурс] / І.В. Мосійчук // Економіка. Управління. Інновації. – 2014. – № 1. Режим доступу до журн.: http://www.nbu.gov.ua/e-journals/eui/2009_1/zmist.html.

Матеріали наукових конференцій:

11. Мосійчук І.В. Теоретичні підходи до формування та оцінки кадрового потенціалу / І.В. Мосійчук // Наукове видання. Матеріали V Міжнародної наукової конференції. «Суспільно-географічні проблеми розвитку продуктивних сил України». – К.: ВГЛ Обрії, 2010. – С. 81–82.

12. Мосійчук І.В. Зарубіжний досвід формування та ефективного використання кадрового потенціалу / І.В. Мосійчук // Наукове видання. Тези міжвузівської науково-практичної конференції «Економічна стратегія розвитку підприємств: регіональні аспекти» (Житомир, 4–5 листопада 2010 р.) – Житомир: ЖДТУ, 2010. – С. 127–129.

13. Мосійчук І.В. Формування та використання кадрового потенціалу соціальної сфери / І.В. Мосійчук // Наукове видання: збірник матеріалів П'ятої Міжнародної науково-практичної конференції «Актуальні проблеми, сучасний стан та перспективи розвитку індустрії туризму в Україні та Польщі», (Житомир, 29–30 вересня 2011 р.). – Житомир: ЖФ КІБІТ, 2011. – С. 297–300.

14. Мосійчук І.В. Управління кадровим потенціалом соціальної сфери як система / І.В. Мосійчук // Наукове видання: матеріали міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції «Проблеми та шляхи соціально-економічного, науково-технічного та екологічного розвитку: місто, регіон, країна, світ». – Ж.: Рута, 2012. – С. 34–36.

15. Мосійчук І.В. Основні тенденції розвитку кадрового потенціалу соціальної сфери / І.В. Мосійчук // Теоретичні та практичні аспекти розвитку менеджменту підприємств виробничої сфери: світовий та вітчизняний досвід: зб. матер. Всеукр. науково-практ. конф. молодих науковців, аспірантів, здобувачів і студентів (Житомир, 17–18 квіт. 2013 р.). – Житомир: ЖДТУ, 2013. – С. 107–109.

16. Мосійчук І.В. Концептуальні підходи до ефективності управління відтворенням кадрового потенціалу соціальної сфери / І.В. Мосійчук // Актуальні проблеми соціальної сфери: [збірник наукових робіт викладачів і студентів / за заг. ред. Н.П. Павлик]. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2013. – С. 65–67.

17. Мосійчук І.В. Складові кадрового потенціалу соціальної сфери як чинники конкурентоспроможності / І.В. Мосійчук // Наукове видання: матеріали сьомої Міжнародної науково-практичної конференції «Конкурентоспроможність в умовах глобалізації: реалії, проблеми та перспективи»/ [за ред. Саух І.В.]. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2013. – С. 81–83.

18. Мосійчук І.В. До питання сутності кадрового ресурсу соціальної сфери / І.В. Мосійчук // Економіка в умовах сталого розвитку: контекст підприємств, регіонів, країн: матеріали міжнародної наукової конференції (м. Дніпропетровськ, 20 листопада 2013 р.) / ред. кол.: В.Я. Швець [та ін.]. – Д.: НГУ, 2013. – С. 29–31.

19. Мосійчук І.В. Сутність ресурсного потенціалу соціальної сфери / І.В. Мосійчук // Наукове видання: матеріали восьмої Міжнародної науково-практичної конференції «Конкурентоспроможність в умовах глобалізації: реалії, проблеми та перспективи»/ [за ред. Саух І.В.]. – Житомир: Вид-во ЖФ КІБІТ, 2014. – С. 86–89.

20. Мосійчук І.В. Система ефективного управління ресурсним потенціалом соціальної сфери / І.В. Мосійчук // Менеджмент суб'єктів господарювання: проблеми та перспективи розвитку: [зб. матер. II Міжнар. науково-практ. конф. (м. Житомир, 22–24 трав. 2014 р.)]. – Житомир: ЖДТУ, 2014. – С. 124–126.

АНОТАЦІЯ

Мосійчук І.В. Ресурсний потенціал соціальної сфери України та економічний механізм його відтворення. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.03 – економіка та управління національним господарством. – Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна» Міністерства освіти і науки України, Київ, 2014.

У дисертації досліджено теоретико-методичні засади й науково-практичні підходи щодо вдосконалення ресурсного потенціалу та обґрунтовано шляхи його модернізації. Визначено економічну сутність та зміст дефініцій «ресурсний потенціал» соціальної сфери, «кадровий потенціал» соціальної сфери. Розкрито особливості формування й розвитку ресурсного потенціалу, систематизовано та доповнено концептуальні підходи щодо відтворення ресурсного потенціалу.

Здійснено аналіз і комплексну оцінку сучасного стану ресурсного потенціалу соціальної сфери України на державному й регіональному рівнях з погляду його економічної ефективності та забезпечення. Запропоновано економіко-математичну модель кадрового забезпечення соціальної сфери з урахуванням дії соціально-економічних і демографічних факторів, на основі

якої здійснено прогноз основних показників кадрового потенціалу на довготривалий період.

Обґрунтовано стратегічні напрями й розроблено пропозиції щодо подальшого розвитку ресурсного потенціалу з урахуванням потенційних загроз і можливостей зовнішнього та внутрішнього середовища соціальної сфери.

Ключові слова: ресурси, ресурсний потенціал, соціальна сфера, кадрова складова ресурсного потенціалу, стратегічне управління ресурсним потенціалом, економічний механізм.

АННОТАЦІЯ

Мосийчук И.В. Ресурсный потенциал социальной сферы Украины и экономический механизм его воссоздания. – Рукопись.

Диссертация на соискание научной степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.03 – экономика и управление национальным хозяйством. – Открытый международный университет развития человека «Украина» Министерства образования и науки Украины, Киев, 2014.

В диссертации исследованы теоретико-методические принципы и научно-практические подходы по усовершенствованию ресурсного потенциала, а также обоснованы пути его модернизации. Определены экономическая сущность и содержание дефиниций «ресурсный потенциал» социальной сферы, «кадровый потенциал» социальной сферы.

Раскрыты особенности формирования и развития ресурсного потенциала, систематизированы и дополнены концептуальные подходы к воссозданию ресурсного потенциала. Осуществлен анализ и комплексная оценка современного состояния ресурсного потенциала социальной сферы Украины на общегосударственном и региональном уровнях с точки зрения его экономической эффективности и обеспечения, в частности состояние и динамика сети учреждений образования, культуры, здравоохранения, материально-техническая база, кадровый потенциал, финансирование сферы.

Предложена экономико-математическая модель кадрового обеспечения социальной сферы с учетом действия социально-экономических и демографических факторов, на основе которого осуществлен прогноз основных показателей кадрового потенциала на долговременный период.

Внесены и обоснованы предложения по улучшению системы управления воспроизводством ресурсного потенциала социальной сферы на основе SWOT-анализа современного состояния ресурсного потенциала, в частности предложены: направления управления воспроизводством ресурсного потенциала социальной сферы на принципах государственно-частного партнерства, включая фасилити-менеджмент и эндаумент-фонды; система формирования информационного обеспечения учреждений социальной сферы и повышение научного уровня планирования с применением информационных технологий.

Разработана структура экономического механизма управления ресурсным потенциалом социальной сферы, включающая: субъекты и объекты управления;

последовательность этапов внедрения и использования стратегического управления ресурсным потенциалом социальной сферы; задачи стратегического управления ресурсным потенциалом; оценку ресурсного потенциала (последовательность, результаты и последствия); разработку мер по обеспечению развития ресурсного потенциала; корректирующие действия в случае частичного соответствия ресурсного потенциала требованиям социальной сферы; разработку рекомендаций по повышению эффективности использования ресурсного потенциала.

Обоснованы стратегические направления и разработаны предложения для последующего развития ресурсного потенциала с учетом потенциальных угроз и возможностей внешней и внутренней среды социальной сферы.

Ключевые слова: ресурсы, ресурсный потенциал, социальная сфера, кадровая составляющая ресурсного потенциала, стратегическое управление ресурсным потенциалом, экономический механизм.

SUMMARY

Mosiychuk I.V. Resource potential of social sphere of Ukraine and economic mechanism of its recreation. - Manuscript.

Thesis for obtaining the scientific degree of Candidate of Economic Sciences on specialty 08.00.03 – economy and national economy management. – The Open International University of Human Development «Ukraine» of Ministry of Education and Science of Ukraine, Kyiv, 2014.

The thesis investigates theoretical and methodological principles and scientific and practical approaches to improving resource potential and substantiates the reasonable ways of modernization. The economic substance and the content of definition of "resource potential", "human resource" in a social sphere are defined.

The peculiarities of the formation and development of resource potential are disclosed; the conceptual approaches to resource potential reproduction are systematized and expanded. The analysis and integrated assessment of the current state of the resource potential of social sphere in Ukraine on national and regional levels in terms of its economic efficiency and provision.

The economical and mathematical model of people ware in social sphere are suggested taking into account the socio-economic and demographic factors, on the basis of which the forecast of key indicators of human potential is carried out for the long term. The strategic directions are grounded and suggestions for further development of resource potential considering the potential danger and possibilities for internal and external social environment are worked out.

Keywords: resources, resource potential, social sphere, human resources component of resource potential, strategic management of resource potential, economic mechanism.