

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЖИТОМИРСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ІВАНА
ФРАНКА**

МОСІЙЧУК Ірина Вікторівна

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

МОНОГРАФІЯ

Житомир-2017

УДК 330.341.1:658

ББК 65.011

М 81

*Рекомендовано до друку Вченою Радою Житомирського державного
університету імені Івана Франка
(протокол № 8 від 25.03.2016 р.)*

Рецензенти:

О.В. Харчишина – доктор економічних наук, професор кафедри менеджменту ЗЕД підприємств, факультет менеджменту та логістики, Національний авіаційний університет

Н.В. Валінкевич – доктор економічних наук, професор кафедри економіки підприємства Житомирського державного технологічного університету

О.В. Скидан - доктор економічних наук, доцент кафедри менеджменту інвестиційної діяльності Житомирського національного агроекологічного університету

Мосійчук І.В.

М 81 Ресурсний потенціал соціальної сфери України та економічний механізм його відтворення: Монографія / І.В. Мосійчук. – Житомир: Житомирський державний університет ім. Івана Франка, 2017. – 183 с.

ISBN 978-617-7483-32-7

У монографії розглянуто поняття «ресурсний потенціал» соціальної сфери, проаналізовано тенденції та основні негативні чинники, які стримують його розвиток на державному рівні, досліджено прикладні аспекти формування ресурсного потенціалу соціальної сфери України, визначено основні проблеми і запропоновано напрями вдосконалення системи управління відтворенням ресурсного потенціалу соціальної сфери України, що дозволяє визначити перспективи досліджуваної сфери в контексті вимог національної економіки України.

Монографія адресована викладачам, аспірантам, магістрантам та студентам економічних спеціальностей, керівникам підприємств, а також іншим особам, які цікавляться питаннями ресурсного потенціалу України та механізмами його відтворення.

УДК 330.341.1:658

ББК 65.011

© І. В. Мосійчук, 2017

З М І С Т

ВСТУП	4
РОЗДІЛ І ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ.....	6
1.1. Сутність ресурсного потенціалу соціальної сфери	6
1.2. Кадрова складова ресурсного потенціалу соціальної сфери.....	25
1.3. Роль ресурсного потенціалу соціальної сфери в забезпеченні соціально-економічного розвитку держави.....	39
РОЗДІЛ ІІ АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА СУЧАСНОГО СТАНУ РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ УКРАЇНИ.....	52
2.1. Оцінка сучасного стану ресурсного потенціалу соціальної сфери.....	52
2.2. Основні тенденції розвитку кадрового потенціалу	67
2.3. Особливості відтворення кадрового потенціалу соціальної сфери..	86
РОЗДІЛ ІІІ ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ І ВИКОРИСТАННЯМ РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ УКРАЇНИ.....	102
3.1. Стратегічне управління відтворенням ресурсного потенціалу соціальної сфери.....	102
3.2. Моделювання перспективного кадрового забезпечення соціальної сфери	113
3.3. Основні напрями вдосконалення системи управління ресурсним потенціалом соціальної сфери України.....	130
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ.....	147
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	150
ДОДАТКИ	

ВСТУП

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. Йєннер, 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 дослідження, визначили його актуальність та наукову новизну.

Методологічною та теоретичною основою монографії 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.

У монографії розглянуто поняття «ресурсний потенціал» соціальної сфери, проаналізовано тенденції та основні негативні чинники, які стримують його розвиток на державному рівні, досліджено прикладні аспекти формування ресурсного потенціалу соціальної сфери України, визначено основні проблеми і запропоновано напрями вдосконалення системи управління відтворенням ресурсного потенціалу соціальної сфери України, що дозволяє визначити перспективи досліджуваної сфери в контексті вимог національної економіки України.

Монографія адресована викладачам, аспірантам, магістрантам та студентам економічних спеціальностей, керівникам підприємств, а також іншим особам, які цікавляться питаннями ресурсного потенціалу України та механізмами його відтворення.

РОЗДІЛ I

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ

1.1. Сутність ресурсного потенціалу соціальної сфери

Важливим аспектом для розвитку економіки будь-якої країни та забезпечення її конкурентоспроможності є вивчення та дослідження сутності, джерел розвитку, формування та раціонального використання ресурсного потенціалу соціальної сфери.

Основу поняття категорії “ресурсний потенціал” становить загальна категорія “ресурси”. Вивчення різних джерел інформації, в яких тим чи іншим чином згадується даний термін, дозволяє окреслити коло суміжних термінів та термінів, які найчастіше згадуються. До таких ми віднесли: матерія, сировина, речовина, інформація, фактор, субстанція, природні багатства (природні ресурси), капітал, праця, засіб та деякі інші [8, с. 119].

На нашу думку, дану категорію слід розглядати у трьох принципових розрізах: ресурс як загальна категорія, що має іноземне походження; ресурс як категорія загальноекономічна чи соціально-економічна (макроекономічний рівень), а також ресурс як категорія виробничо-господарської діяльності суб’єктів господарювання (мікроекономічний рівень). Перш за все необхідно окреслити основні характеристики та підходи до визначення категорії «ресурс» як загальнонаукового поняття (визначення, що не має приналежності до певної сфери знань). З цією метою розглянемо визначення категорії «ресурс» у різних джерелах.

Трактування поняття “ресурси” не є однозначним, так як різні автори визначають сутність даного поняття по-різному. Частина авторів, а сааме: А. Азріліян [2, с. 152], А. Борисов [20, с. 235], Г. Вознюк [58, с. 532], А. Загородній [58, с. 138], під ресурсами розуміють можливості (Додаток А). На нашу думку, дане визначення є вузьким та лише частково розкриває сутність даного поняття.

Деякі автори відносять до ресурсів джерела доходів, джерела запасів, технічні засоби, робочу силу, цінності, багатство, доходи. Ю. Майданевич під ресурсами розуміє засоби та предмети праці [94, с. 167]. Проте питання щодо

визначення поняття «ресурси», на наш погляд, останнім часом потребує значного переосмислення та уточнення.

На думку А. Заглинського, ресурс – це все те, що може бути використано та спожито з користю, тобто все те, що витрачається в процесі виробництва товарів і послуг, та те, з чого людина може отримати користь [57, с. 294]. Як зазначає Г. Дмитренко, ресурси як економічна категорія – це основні елементи виробничого потенціалу, які має у своєму розпорядженні система і які використовуються для досягнення конкретних цілей економічного та соціального розвитку [42, с. 277].

На жаль, у сучасних умовах прискорення технологічних нововведень, загострення конкуренції, глобалізації економіки соціальна сфера змушена функціонувати та розвиватися в умовах ресурсних обмежень, які можуть бути викликані як зовнішніми так і внутрішніми чинниками.

У Великому тлумачному словнику, зазначається, що ресурс – кількісна міра можливості виконання якої-небудь діяльності; умови, що дозволяють за допомогою певних перетворень отримати бажаний результат; засіб, можливість, якими можна скористатися в разі необхідності [25, с. 68].

Узагальнюючи різні концептуальні підходи до розуміння соціально-економічної сутності поняття «ресурси», можна виділити наступні характерні для цього поняття особливості:

- ресурси прямо чи опосередковано беруть участь у процесі виробництва, виконання робіт чи надання послуг;
- ресурси обмежені у кількісному та якісному вираженні, що зумовлює необхідність їх раціонального використання;
- ресурси мають властивість відтворюватись, тобто можуть відновлюватись замість вже використаних ресурсів;
- ресурси призначені для досягнення визначеної мети.

У межах нашого дослідження поняття «ресурси» слід розглядати як певні наявні джерела, які можна використовувати для економічного, соціального та науково-технічного розвитку.

Актуальним та невирішеним питанням в умовах ринкової економіки залишається визначення дефініції «ресурсний потенціал». В даний час у закордонній і вітчизняній науковій літературі існують різні підходи до визначення даного поняття. З метою чіткого розмежування таких понять як потенціал і ресурсний потенціал, а також для використання у даному дослідженні слід розглянути запропоновані вченими варіанти.

Термін "потенціал" походить від латинського слова «*potentia*», що означає приховані можливості, потужність, силу [140, с. 190]. Широке трактування смислового вмісту поняття "потенціал" полягає в його розгляді як джерела можливостей, засобів, запасу, які можуть бути приведені в дію, використані для вирішення якого-небудь завдання або досягнення певної мети; можливості окремої особи, суспільства, держави в певній сфері діяльності [46, с. 18]. Таке розуміння потенціалу насправді є базовим, що підтверджують дефініції, наведені в таблиці 1.1.

Таблиця 1.1

Трактування поняття «потенціал» різними вченими*

Автор	Визначення поняття
Абалкін Л. І.	Потенціал – це узагальнена збірна характеристика ресурсів, прив’язана до місця й часу [9, с. 23]
Артем’єв Б. В.	Потенціал – це ступінь потужності, прихованих можливостей у якому-небудь відношенні, сукупність засобів, необхідних для чого-небудь [6, с.8]
Архангельський В. М.	Потенціал – засоби, запаси, джерела, які є в наявності й можуть бути мобілізовані для досягнення певної мети або розв’язання певної задачі [7, с. 17]
Голодова Ж. Г.	Потенціал – це сукупність джерел, можливостей, засобів, запасів, які можуть бути використані для вирішення якого-небудь завдання, досягнення якої-небудь мети [36, с. 115]
Джаїн І. О.	Потенціал – це можливості, наявні продуктивні сили, що можуть бути реалізовані в перспективі [41, с. 18]
Клімова Н. І.	Потенціал – це сукупність наявних засобів, можливостей у будь-якій сфері [78, с. 155]
Хомяков В. І., Бакулін І. В.	Потенціал – джерела, можливості, засоби, запаси, які можуть бути приведеними в дію, використані для вирішення якогось завдання, досягнення певної мети, можливості окремої особи, суспільства, держави, підприємства в певній галузі [174, с. 211]

*Джерело: власні дослідження

Тлумачення вчених трохи різняться, однак їх усіх об’єднує вживання таких понять як можливості, засоби, запаси, джерела, ресурси, потужність, продуктивні сили.

З часом сформувалася певна група науковців, які стверджували, що потенціал – це сукупність необхідних для функціонування та розвитку системи різних видів ресурсів. Підходи до визначення поняття «потенціал» представимо у таблиці 1.2, яка показує, що незважаючи на широке коло думок про потенціал, основу його визначення становлять ресурси. Однак при цьому не слід ототожнювати потенціал з ресурсами, так як це дві різні економічні

категорії. Таким чином, потенціал – це сукупність можливостей, які притаманні ресурсу і за визначених умов можуть бути реалізованими.

Поняття "потенціал" і "ресурси" не слід протиставляти. Потенціал (економічний, військовий, науковий, фінансовий, духовний, кадровий) є "узагальненою, збірною характеристикою ресурсів, прив'язаною до місця і часу" [31, с. 29].

Перш ніж з'явитися в економічних працях, поняття «потенціал» застосовувалося в таких науках, як фізика, хімія, біологія, математика [150, с. 139]. Цим і пояснюється той факт, що Радянський енциклопедичний словник розглядає потенціал у трьох аспектах:

- 1) як потенційна функція, що характеризує широкий клас фізичних силових полів (електричного, гравітаційного тощо);
- 2) як джерела, можливості, засоби, запаси, які можуть бути використані для вирішення будь-яких завдань, досягнення певної мети;
- 3) як можливості окремої людини, суспільства, держави в певній сфері [150, с. 140].

Таблиця 1.2

Підходи до визначення поняття «потенціал»*

Автор	Визначення
І. Ансофф	Здатність комплексу ресурсів економічної системи виконувати поставлені перед нею завдання [4, с. 321]
В. Архангельський, Л. Зинов'єв	Засоби, запаси та джерела, що знаходяться в наявності і можуть бути мобілізовані для досягнення певної мети або розв'язання певної задачі [7, с. 186]
Р. Клейнер, Ст. Тамбовцев, Р. Качалов	Ресурси, що забезпечують досягнення підприємством конкурентних переваг: відпрацьована технологія, прогресивне обладнання, патенти і т. д. [77, с. 58]
Б. Гаврилишин, С. Мочерний	Сукупність різних видів ресурсів і їх оптимальна структура, необхідні для ефективного функціонування або розвитку системи [32, с. 43]
Н. Ізмайлова	Джерела, можливості, засоби, запаси, які можуть бути використані для вирішення якого-небудь завдання, досягнення визначеної мети, можливості окремої особи, суспільства, держави у визначеній сфері [79, с. 92]

*Джерело: власні дослідження

Категорія «потенціал» широко використовується в різних сферах знань та в соціально-економічних дослідженнях, а також слугує інтегральною мірою оцінювання перспектив будь-якої системи, що говорить про її загальнонаукову природу. Становлення цього поняття як узагальнюючої характеристики

ресурсних можливостей у соціальній сфері пов'язане з усвідомленням вичерпності і обмеженості ресурсів, що використовуються [9, с. 24].

Відповідно до визначення Великого економічного словника, потенціал як економічна категорія становить наявні можливості, ресурси, запаси, засоби, що можуть бути використані для досягнення, здійснення будь-чого.

Еволюція поглядів відносно сутності потенціалу в економічній науці детально описана академіком С. Пирожковим. Він впровадив поняття «потенціалізм» як діяльність з позиції діалектики можливого і дійсного, що небезпідставно актуалізується у самостійний науковий напрям [134, с. 287].

Недоліком визначення поняття «потенціал» вважаємо його ресурсну прив'язаність, коли під потенціалом розуміли сукупність певних ресурсів і не враховували умов його використання. На це звернув увагу Л. Абалкін, зауваживши, що потенціал і ресурси – це зовсім різні поняття [12, с. 82]. На його думку, потенціал – це узагальнена характеристика ресурсів, прив'язаних до місця й часу. Він робить акцент на умовах використання певних ресурсів, виділяючи при цьому місце розташування та час використання. Ще один напрям дослідження розглядає потенціал як здатність комплексу ресурсів економічної системи виконувати поставлені перед нею завдання [11, с. 26].

На думку українського вченого В. Россохи, під потенціалом потрібно розуміти економічну категорію, яка поєднує в собі кількісні показники ресурсу та їх конкретні потенційні характеристики (можливості) [148, с. 36]. Дана дефініція свідчить про конкретну, фіксовану та сформовану в процесі інтегральну спроможність сфер економічної діяльності.

У широкому науковому вжитку поняття „потенціал” почало використовуватись у кінці 70-х - на початку 80-х років 20 століття. Саме у цей період з'явилося багато публікацій, автори яких розглядали різні аспекти даного поняття. Так, у словнику іноземних слів наведено наступне трактування терміну „потенціал” (потенціал від лат. *potentia* – „сила”): „... можливості, сили, запаси, способи, які можуть бути використані...” [157, с. 123].

У Сучасному енциклопедичному словнику є ще одне визначення потенціалу як величини, яка характеризує широкий клас силових полей у даній точці [160, с. 122]. Однак більшість теоретичних ідей розвитку потенціалу, його структури та ознак, що лежать в основі його використання, є мало аргументованими або суперечними. В економічній літературі недостатньо уваги приділено ефективності використання потенціалу.

В етимологічному значенні термін «потенціал» – це засоби, запаси, джерела, які є в наявності та можуть бути мобілізовані, приведені до руху,

використані для досягнення певних цілей, здійснення плану, вирішення якоїсь задачі, можливості окремої особи, суспільства, держави у певній області [18, с. 7].

Перелік різних часто суперечливих концепцій і думок учених з питань, пов'язаних із сутністю, видами, структурою, показниками оцінки потенціалу можна значно розширити, але їх узагальнення дозволяє зробити ряд принципових висновків:

1. Теоретичні дослідження проблем потенціалу, незалежно від того, що включається в це поняття, безсумнівно, потрібні, їх результати становлять науковий інтерес і можуть мати практичне значення.

2. При визначенні суті, виду та елементного складу потенціалу доцільно уникати надмірного і не завжди обґрунтованого їх розширення.

3. Доцільно в концепцію потенціалу включати тільки такі елементи системи, які могли б забезпечити їх порівнянність на рівнях макро-, мезо- та мікроекономічних явищ.

4. Не завдаючи шкоди змісту поняття «потенціал», необхідно включати в нього тільки такі елементи, які можуть бути виміряні та оцінені кількісно і якісно. В іншому випадку різко звужуються можливості використання цієї категорії в практиці менеджменту.

5. Вимагають серйозного обґрунтування показники і методики визначення величини і ступеня використання потенціалу. При всій спільності і взаємозв'язку між цими показниками між ними існує принципова різниця, як між факторами і результатами виробництва.

6. При оцінці величини і ступеня використання потенціалу, при аналізі та прогнозуванні характеризують обов'язкове застосування економіко-математичних методів.

На нашу думку, потенціал – це сукупність та потужність можливостей, які можуть бути використані при вирішенні певних завдань та досягненні конкретних цілей.

При структуруванні складових потенціалу соціальної сфери необхідно відзначити, що серед вчених-економістів не існує єдиної думки щодо змісту цього поняття та його зв'язок з іншими економічними категоріями. Так, Ю. Дорошенко виділяє наступні елементи економічного потенціалу: 1) потенціали (трудовий, інвестиційний, природний, інноваційний); 2) ресурси (економічно активне населення, виробничі фонди, природні ресурси, інформація); 3) об'єкти (країна, адміністративна територія, галузь,

підприємство); 4) результат (ВВП, ВНП, національний дохід); 5) елементи (предмети праці, засоби праці, труд) [49, с. 27].

Досліджуючи економічний потенціал як систему, Ю. Донець виділяє в якості змістовних елементів потенціали більш низьких рівнів: трудовий потенціал, інвестиційний потенціал, природно-ресурсний потенціал, інноваційний потенціал.

З точки зору ієрархії економічних відносин В. Герасимчук виділяє наступні взаємозв'язані економічні потенціали: потенціал підприємства, потенціал галузі, потенціал території, потенціал країни, глобальний (транснаціональний) економічний потенціал.

Згідно з роботами А. Татаркіна складовими елементами потенціалу території є: природно-ресурсний потенціал, екологічний потенціал, матеріалотехнічний потенціал, науково-технічний потенціал, інноваційний потенціал, трудовий потенціал, інвестиційний потенціал [167, с. 10].

В економічній літературі запропоновані різноманітні підходи до визначення структури потенціалу соціальної сфери. Більшість дослідників розглядає ресурсну структуру потенціалу, але враховує наявність різноманітних кількісних складників. В одному випадку до його складу рекомендується включати тільки засоби праці, в другому – предмети праці й робочу силу, у третьому – засоби праці, робочу силу й природні ресурси, які використовуються у процесі виробництва, у четвертому – засоби праці, робочу силу і предмети праці [170, с. 15].

Існують і більш широкі поняття структури потенціалу, доповнені описом систем збирання, обробки й використання інформації, досвіду, використаної енергії тощо. Однак потрібно зазначити, що ресурсний підхід не дає повної характеристики терміна «потенціал». Особливий науковий інтерес викликають дослідження багатоаспектного аналізу структури потенціалу, в якому поряд з ресурсним розглядаються й інші аспекти структури [170, с. 14].

Важливою ознакою потенціалу є його здатність до відтворення. Узагальнюючи вищевикладене, варто виділити ресурсні складові потенціалу соціальної сфери (рис. 1.1).

Найбільше поширення одержала концепція виділення в сукупності потенціалів наступних елементів:

- технічний (виробничі потужності та їхні особливості, обладнання, матеріали і т. ін.);
- технологічний (технології, наявність конкурентоспроможних ідей, наукові розробки й ін.);

- кадровий (кваліфікаційний, демографічний склад працівників, їхнє прагнення до знань і удосконалювання, інтелектуальний капітал);
- просторовий (характер виробничих приміщень і території, розташування об'єктів нерухомості, комунікацій, можливість розширення);
- інформаційний (кількість і якість інформації про внутрішнє та зовнішнє середовище, каналів її поширення, можливості розширення та підвищення вірогідності інформаційної бази);
- організаційний (характер і гнучкість керуючої системи, швидкість проходження керуючих впливів);
- фінансові ресурси (наявність і достатність власного та позикового капіталу, стан активів, ліквідність, наявність кредитних ліній) [173, с. 3].

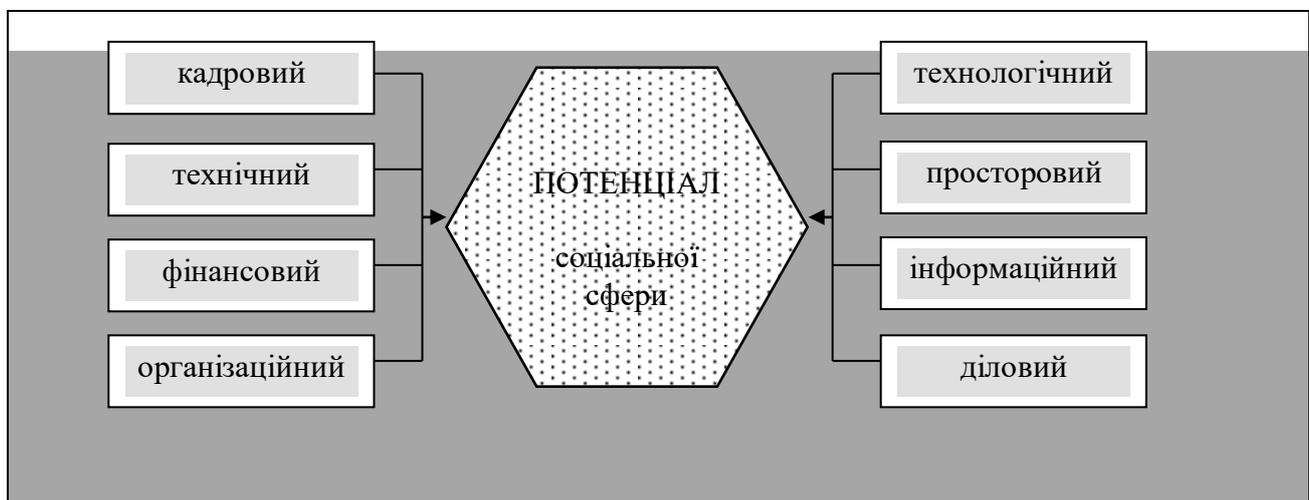


Рис.1.1. Ресурсні складові потенціалу соціальної сфери

Наведене вище групування теж не позбавлене певних недоліків, тому що в сучасних умовах конкурентне становище соціальної сфери за інших рівних виробничих, організаційних і фінансових умов визначається ще й діловою репутацією, наявністю позитивного іміджу, що, на наш погляд, правомірно розглядати як невід'ємний елемент системи потенціалів.

Формування потенціалу соціальної сфери – це процес реалізації заходів щодо забезпечення ринкових можливостей сфер економічної діяльності шляхом зміни його характеристик та властивостей до необхідного рівня, відповідно до поставлених цілей [31, с. 16].

Формування потенціалу соціальної сфери в узагальненому вигляді представлено на рисунку 1.2.

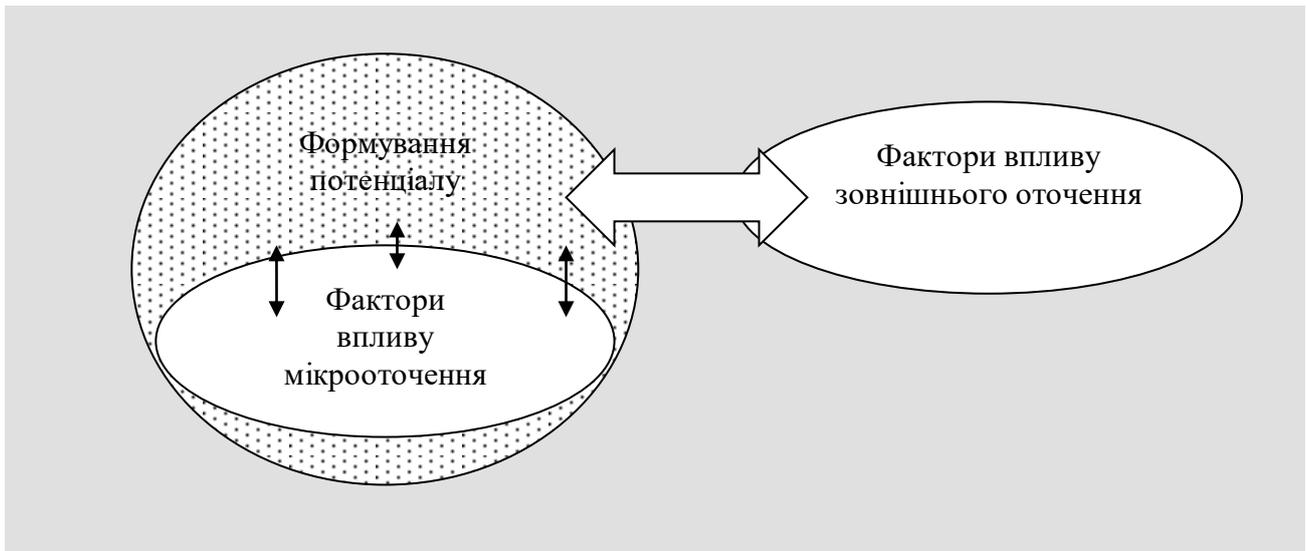


Рис. 1.2. Фактори формування потенціалу соціальної сфери

Під факторами мікрооточення розуміємо безпосереднє оточення, яке прямо впливає на формування потенціалу. Макрооточення відображає середовище непрямого впливу, тобто, відображає напрямки процесів, що відбуваються у суспільстві [75, с. 84].

Сучасна економічна теорія розкриває сутність економічної категорії «ресурсний потенціал» через різні рівні дослідження: макро- і мікроекономіка, мезо- і мегаекономіка. Такі підходи є оптимальними для визначення сутності явища, його структури та вплив внутрішнього та 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 [75, с. 92].

Підходи до визначення поняття «ресурсний потенціал» мають суттєві відмінності (табл. 1.3).

Так, у наукових колах зустрічаються три основні точки зору стосовно трактування категорії ресурсного потенціалу.

Перша з них розглядає ресурсний потенціал як соціально-економічну категорію, оскільки потреби суспільства формують соціальні цілі, досягнення яких здійснюється через використання ресурсних можливостей, тобто при розгляді ресурсного потенціалу виходять з можливостей економіки виробляти достатні обсяги матеріальних благ для потреб суспільства. Ця позиція знаходить відображення у відомих науковців і практиків С. Мочерного, Н. Іванова, Е. Левіної, В. Михальської [18, с. 4].

Підходи до визначення поняття «ресурсний потенціал»*

Автор	Визначення
К. М. Миско	Сукупна величина реалізованих та нереалізованих можливостей використання ресурсів у процесі задоволення суспільних потреб, що виявляється в ресурсній формі
А. А. Садеков	Сукупність ресурсів, наявних у розпорядженні підприємства, та здатності співробітників і менеджерів підприємства до використання ресурсів з метою створення товарів, виконання робіт, надання послуг і отримання максимального прибутку
Ю. Т. Олійник	Ресурсне забезпечення корпоративного менеджменту, що включає зовнішнє (ресурси керуючої підсистеми, основою якої є кадрові, інформаційні та інтелектуальні ресурси) і внутрішнє (ресурси корпоративного управління)
М. А. Комаров	Система ресурсів, взаємозв'язана сукупність матеріально-речових, енергетичних, інформаційних засобів, а також самих працівників, які використовують (або можуть використовувати) їх в процесі виробництва матеріальних благ і послуг
Л. Г. Огорокова	Сукупність всіх ресурсів підприємства, що забезпечують можливість отримання максимального економічного ефекту в заданий момент часу
В. Н. Ковальчук	Сукупність всіх ресурсів, які мають потенційну (приховану, але може з'явитися при певних обставин) можливість для використання в процесі виробництва

*Джерело: систематизовано автором на основі [150, с. 139].

Наведені визначення принципово не відрізняються, всі вони пов'язують ресурсний потенціал з можливостями фаз суспільного відтворення. З цим можна погодитися з однією поправкою: необхідно врахувати важливу тезу про неповне використання можливостей.

Тому більш прийнятною для нас є думка Б. Мочалова, який розглядає ресурсний потенціал як „сукупність можливостей факторів (ресурсів), що реалізуються в процесі виробництва матеріальних благ, а також невикористаних можливостей, більш ефективного використання виробничих, природних і науково-технічних ресурсів, необхідних суспільству для забезпечення економічного зростання і більш повного задоволення суспільних потреб” [150, с. 140].

Відомий дослідник Р. Белоусов розглядає ресурсний потенціал з позиції рівня розвитку та використання продуктивних сил. У своїй роботі він торкається питання співвідношення категорій “продуктивні сили” та “потужність” і вважає, що величину ресурсного потенціалу характеризують обсяг випуску матеріальних благ, потужності, чисельність кваліфікованих робітників, інженерних і наукових кадрів, а про його якість можна судити,

охарактеризувавши рівень продуктивності праці [150, с. 143]. Однак слід зазначити, що продуктивність праці не враховує важливий в ринкових умовах аспект конкурентоспроможності продукції, робіт і послуг.

Схожий погляд на цю проблему має Є. Горбунов. У його уявленні показники сукупності виробничих ресурсів, або ресурсний потенціал, характеризують рівень розвитку продуктивних сил передусім з кількісного боку. Слід зауважити, що він не враховує якості продуктивних сил, яка в сучасних умовах може бути більш ефективною, ніж їх кількість. Аналогічні підходи використовує А. Азріліян, який визначає ресурсний потенціал як “здатність наявних трудових і матеріальних ресурсів країни забезпечувати максимально можливий рівень виробництва продукції і послуг” [2, с. 120].

Тобто ці науковці також проводять паралелі з продуктивними силами, а останній практично ототожнює ресурсний потенціал з потужністю (максимально можливий рівень виробництва), яка характеризує кількісний бік спроможностей і не враховує важливу тезу про ступінь їх використання та збут виробленої продукції.

На противагу викладеним вище поглядам, П. Ігнатовський стверджує, що ресурсний потенціал – категорія більш об’ємна, ніж продуктивні сили, і включає до її складу ще кількість і якість людських ресурсів, можливості, природні ресурси. Він у своїй роботі також наводить важливу тезу про спільне існування ресурсного потенціалу і механізму господарювання, що являють собою систему засобів, які застосовує підприємство (суспільство) для реалізації економічних законів [150, с. 144].

За третьої точки зору ресурсний потенціал розглядається як узагальнююче поняття, що об’єднує, зосереджує у собі різні види потенціалів і ресурсів. Так С. Хейнман вважає, що ресурсний потенціал суспільства утворюють природні ресурси, виробничий, науково-технічний і, певною мірою, духовний потенціал. А. Баранов розширює попередню думку, включаючи у це поняття ще такі потенціали: природно-енергетичний, інфраструктурний, кадровий, інформаційний, організаційний і екологічний [150, с. 142].

На наш погляд, з такою позицією в основному можна погодитися, але як узагальнююче поняття для цих цілей використовувати термін “ресурсний потенціал” недоречно, оскільки він відображає тільки умови, можливі обставини для здійснення виробничої діяльності.

Відомий науковець Г. Підлісецький вважав, що до ресурсного потенціалу належить сукупність взаємопов’язаних ресурсів, зокрема, трудових, фінансових, земельних, матеріально-технічних [140, с.190]. О. Ульянов в

своїх дослідженнях визначав ресурсний потенціал як «сукупність ресурсів певної кількості і якості, які необхідні для розширеного відтворення соціально-економічної системи, і які через відносну обмеженість задають межі майбутнього розвитку». О.О. Мамалуй визначає ресурси як капітал фірми, тобто благо, використання якого дає можливість збільшити майбутні блага [95, с. 105].

Вчені В. Протопопова та А. Полянський характеризують ресурсний потенціал як сукупність матеріальних, нематеріальних, трудових, фінансових ресурсів, включаючи здатність робітників підприємства ефективно використовувати названі ресурси для виконання місії, досягнення поточних і стратегічних цілей підприємства [146, с. 57]. На думку Д. Шевченко, ресурсний потенціал – це «сукупність виробничих ресурсів, об'єднаних в процесі виробництва, які мають потенційні можливості в області виробництва матеріальних благ і послуг» [23, с. 35].

Одним із визначальних пріоритетів для успішного розвитку держави є створення умов і механізмів для ефективного формування та використання ресурсного потенціалу усіх суб'єктів господарювання. В сучасних умовах надзорської конкурентної боротьби ресурсний потенціал дає змогу створювати цінності та забезпечує конкурентоспроможність як окремим сферам економічної діяльності, так і суспільству в цілому [85, с. 18].

Таким чином, аналізуючи погляди вчених, відмітимо, що економічна теорія управління сьогодні має у розпорядженні декілька різних концептуальних підходів до визначення категорії «ресурсний потенціал», але жодне з визначень не дає точного уявлення про ресурсний потенціал і кожне потребує коригування та доповнення.

Одна група вчених вважає, що розглядувана категорія – це сукупність ресурсів без урахування їх якісної визначеності, а інша група трактує ресурсний потенціал як матеріальну основу виробництва до моменту їх залучення у виробничий процес. Існує і третя група фахівців, котрі наводять визначення ресурсного потенціалу без згадування його цільового призначення. Крім того, ресурсний потенціал часто в наукових колах згадується щодо великих економічних районів або національної економіки в цілому.

Відмінними рисами категорії «ресурсний потенціал» є наступні:

1. Ресурсний потенціал, перш за все, – це не просто сума, а система ресурсів, що використовуються комплексно, передбачає обов'язкову взаємодоповнюваність окремих ресурсів в процесі суспільного виробництва

(збільшення в системі одного будь-якого ресурсу припускає одночасно збільшення кількості іншого ресурсу);

2. Ресурсний потенціал передбачає можливість взаємозамінності ресурсів, використовуваних в суспільному виробництві.

3. До його складу входять не тільки ресурси, призначені до споживання в розглянутому періоді, але і їх страхові та інші запаси. Отже, ресурсний потенціал визначає і потенційну (а не тільки реальну) можливість їх споживання в процесі суспільного виробництва.

4. Ресурсний потенціал характеризує не весь запас даного ресурсу, наявного в природі або в суспільстві, а тільки ту його частину, яку можна отримати з урахуванням досягнутого рівня технологічного розвитку суспільства та економічної доцільності залучення в суспільне виробництво. Тому в ресурсний потенціал включаються тільки такі джерела ресурсів, отримання яких можливе і ефективно на даному етапі суспільного розвитку.

Спираючись на вищезазначене, виділимо характерні особливості ресурсного потенціалу:

- подання ресурсного потенціалу у вигляді системи взаємопов'язаних між собою ресурсів;

- використання ресурсного потенціалу для досягнення поставленої мети шляхом раціонального використання ресурсів, що входять до його структури;

- збереження раціонального використання ресурсів сприятиме збільшенню можливостей ресурсного потенціалу та стабільному функціонуванню об'єкта дослідження у довгостроковому періоді.

В результаті проведеного вивчення та систематизації різних наукових поглядів можна прийти до висновку, що під ресурсним потенціалом слід розуміти сукупність наявних та нереалізованих видів ресурсів (можливостей), зокрема кадрових, фінансових та матеріально-технічних, сполучених між собою, використання яких дозволяє досягти економічний та соціальний ефекти.

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

- цілеорієнтовані підходи (філософський, системний, функціональний, інституційний), завдання яких довести і обґрунтувати можливість відтворення ресурсного потенціалу як систематизованої сукупності існуючих ресурсів, взаємозв'язаних, взаємозалежних і представлених в певних кількісних пропорціях;

– логістичний підхід дозволяє виявити такі зв'язки, залежності і пропорції в систематизованій сукупності ресурсів, які дозволяють досягти ефективності відтворення ресурсного потенціалу;

– ринковий підхід направлений на досягнення оптимальності здійснення відтворення ресурсного потенціалу соціальної сфери [89, с. 173].

Ресурсний потенціал соціальної сфери – це сукупність усіх видів ресурсів (матеріальних, нематеріальних, інформаційних, трудових та фінансових), які використовуються у соціально-культурній сфері і при цьому приносять корисний результат та порівнюються з витратами на отримання цього ж корисного результату (рис. 1.3).

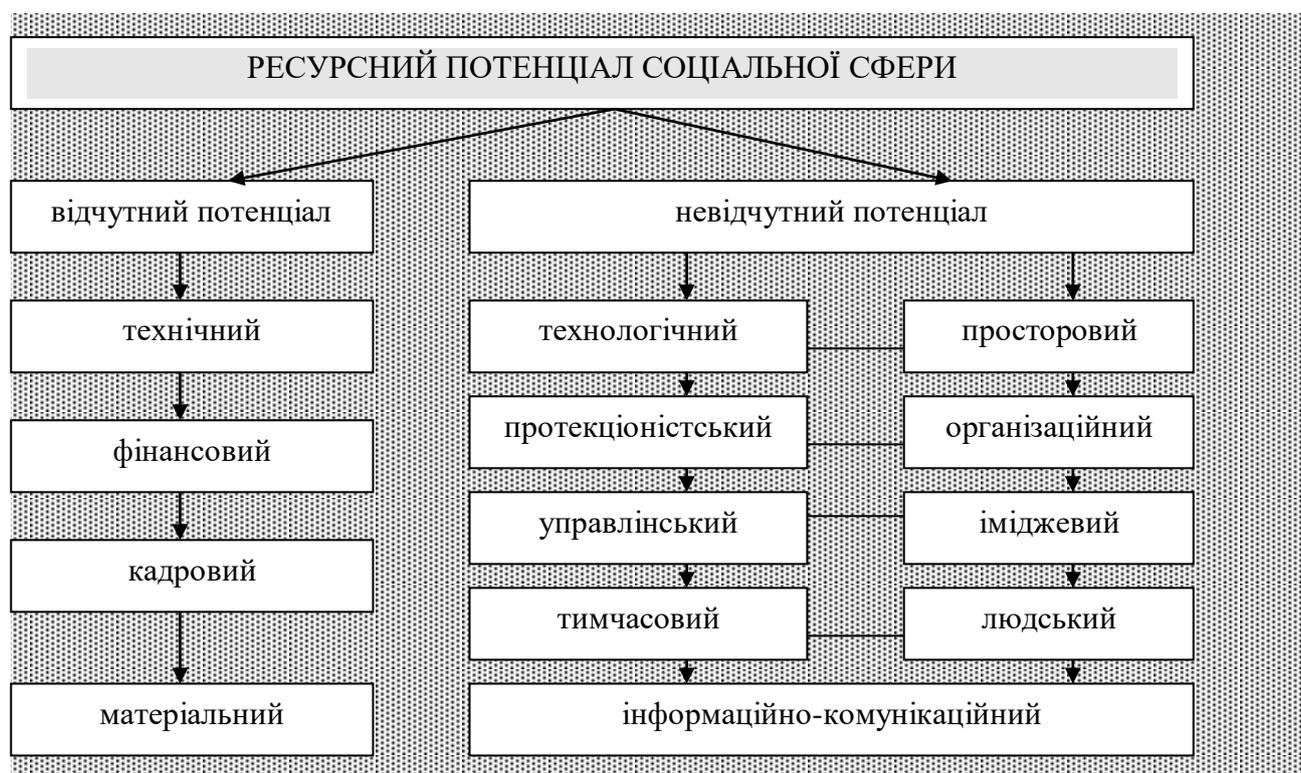


Рис. 1.3. Основні складові ресурсного потенціалу соціальної сфери

Головними інтегрованими складовими ресурсного потенціалу соціальної сфери є: відчутний та невідчутний потенціали. Кожен з них в свою чергу має кілька складових. У складі ресурсного потенціалу соціальної сфери можна виділити базові елементи, що дозволяють розглядати його як інтегровану систему, яка поєднує в собі взаємозалежні, взаємозв'язані і представлені в певних кількісних пропорціях потенціалів матеріально-технічного, фінансового, кадрового, інформаційного ресурсів [140, с.190]. Важливо виділити інформаційну та комунікаційну складову частини, яким важко надати

кількісну (а місцями й якісну) оцінку, проте значення яких за умови запровадження інноваційної моделі розвитку сфер соціального призначення постійно зростатиме.

Простою описання складових ресурсного потенціалу недостатньо для вирішення проблем управління його формуванням, розвитком і відтворенням. Необхідно розглянути ті аспекти аналізу, які як найповніше розкривають кількісні й якісні характеристики ресурсного потенціалу як для реалізації довгострокової мети соціально-економічного розвитку, так і для визначення напрямку вдосконалення його внутрішньої структури.

Різні складові ресурсного потенціалу оцінюють і вимірюють неоднорідними кількісними показниками. Кількісні характеристики покликані оцінювати обсяг і швидкість збільшення окремих видів ресурсів і в цілому ресурсного потенціалу. Якісні характеристики, які є частковою або комплексною оцінкою споживацьких властивостей, служать основою для визначення ефективності використання ресурсів [140, с. 195].

Формування ресурсного потенціалу – це виявлення стратегічних можливостей та ресурсів, здатних підвищити конкурентоспроможність сфер економічної діяльності; визначення резервів потенціалу. Майбутнє завжди невизначене, тому витрачання ресурсів завжди супроводжується тим чи іншим рівнем ризику [90, с.77]. Формування ресурсного потенціалу соціальної сфери послідовно включає такі етапи (рис. 1.4):

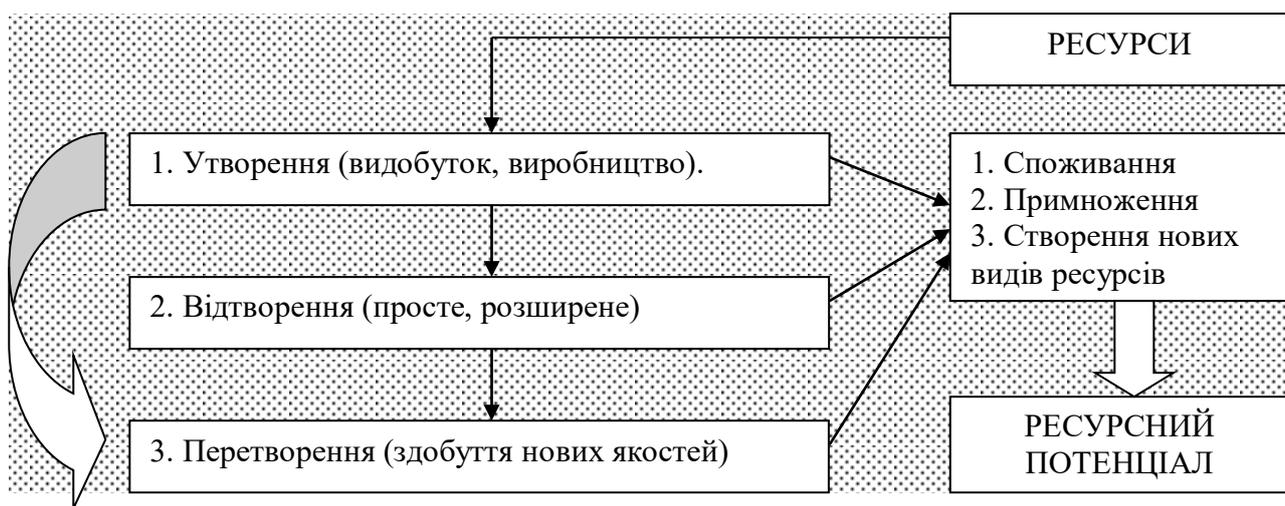


Рис. 1.4. Формування ресурсного потенціалу соціальної сфери

При цьому система формування та використання ресурсного потенціалу соціальної сфери має задовольняти ряд вимог:

- забезпечувати ефективність використання застосовуваних ресурсів;

– визначати міру відхилення потенціалу розвитку сфери економічної діяльності від еталонного значення та комплекс заходів з розвитку існуючого потенціалу або набуття нового;

– регулювати внутрішні матеріальні, фінансові та інформаційні потоки з метою досягнення необхідного рівня потенціалу (поставленої задачі) [150, с. 142].

Ресурсний потенціал економіки України – загальна здатність економічної системи виробляти продукцію, вирішувати інші завдання економічного і соціального розвитку, що визначається станом, розмірами і динамічністю виробництва, його інфраструктури, наявністю резервів, обсягами природних ресурсів та інших елементів національного багатства, культурно-технічним рівнем і мобільністю кадрів [18, с. 27].

Відповідно до даної тези, ресурсний потенціал національної економіки складається з таких основних потенціалів і взаємозв'язків між ними (рис. 1.5): природно-ресурсний потенціал, екологічний, кадровий, демографічний, виробничий, фінансовий, інституційний, інформаційно-інноваційний [12, с.82].

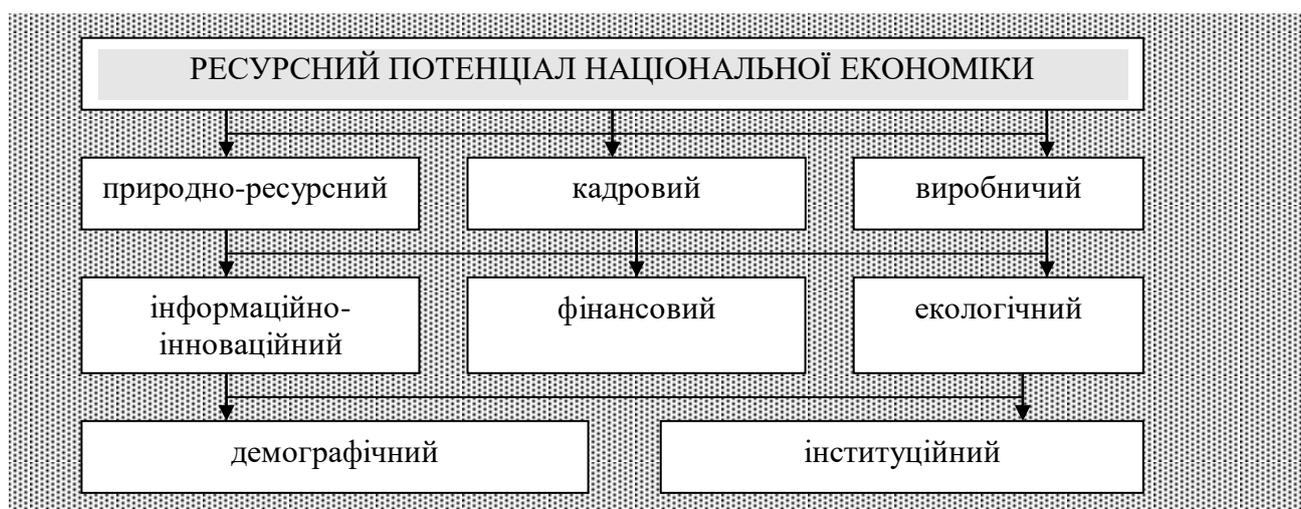


Рис. 1.5. Основні ланки ресурсного потенціалу національної економіки

Природно-ресурсний потенціал включає дві складові: природні ресурси і природні умови. Природні ресурси – це сукупність елементів, якостей і результатів функціонування природної системи, які можна використовувати для розвитку національної економіки в певних географічних межах. Екологічний потенціал розглядається як ступінь екологічної рівноваги в системі «природа-суспільство».

Кадровий потенціал як головний фактор виробництва об'єднує кадрові ресурси з їх якісними і кількісними характеристиками в межах просторових і

часових аспектів національної економіки. З точки зору внеску в розвиток системи, це гранична величина можливої участі працівників у виробництві з урахуванням їх професійних знань і накопиченого досвіду [111, с. 127]. Основним джерелом ресурсів кадрового потенціалу є демографічний потенціал, який визначається чисельністю і статевовіковим складом населення, а також середньою тривалістю майбутнього життя для кожної вікової групи населення. Населення є основою продуктивних сил національної економіки, проте не слід ігнорувати його роль як споживача.

Виробничий потенціал національної економіки визначається здатністю сфер господарювання виробляти товари і послуги, яка, в свою чергу, пов'язана зі станом виробничої інфраструктури, якістю та технологічним станом основних виробничих фондів, рівнем використання досягнень науки і техніки у виробничому процесі тощо.

Фінансовий потенціал економіки – сукупність фінансових, інвестиційних і бюджетних ресурсів, які забезпечують поступальний розвиток і самостійність економіки. У структурі фінансового потенціалу розрізняють бюджетний (реальні можливості максимального використання наявних ресурсів бюджетної системи протягом певного періоду часу) і податковий потенціал [36, с. 113].

Інноваційно-інформаційний потенціал – це інформаційні ресурси в єдності з засобами, методами та умовами, що дозволяють його активізувати й ефективно використовувати в інноваційній діяльності. Уся сукупність засобів, методів і умов формує інформаційне середовище суспільства, сприяє відтворенню та розвитку інформаційної сфери, підвищенню інформаційної культури суспільства, його інтелектуального потенціалу. Інноваційний потенціал – це певна характеристика здатності економічної системи до зміни, поліпшення, прогресу на основі трансформації наявних ресурсів у новий якісний стан.

Окремо слід виділити інституційний потенціал – сукупність інститутів та інструментів управління розвитком національної економіки, які є важливими для забезпечення сталого розвитку.

Ресурсний потенціал України слід розглядати як сукупність взаємопов'язаних ресурсів (земельних, матеріально-технічних та людського капіталу), які можуть використовуватись не тільки у виробничому процесі, але й у фінансовій, соціальній та інших сферах діяльності; сукупність усіх наявних ресурсів, організованих і узгоджених на принципах їхнього упорядкування і підсумовування у вигляді організаційно-економічних взаємозв'язків; багаторівневу структуру, що характеризується сукупністю ресурсів різного

роду, доступних для використання визначеного виду, кожен елемент якої являє собою складне ціле, систему взаємозалежних і взаємодіючих між собою частин, що мають відносну самостійність і багатофункціональність [76, с. 124].

Ресурсний потенціал держави можна охарактеризувати: реальними можливостями суспільства в тій чи іншій сфері діяльності (включаючи і нереалізовані можливості); обсягом ресурсів як залучених, так і тільки підготовлених до використання; здатністю кадрів використовувати ресурси; вміння розпоряджатися ресурсами. Ресурсний потенціал держави здійснює свою діяльність під впливом окремих сфер суспільства оточуючого середовища (рис. 1.6).

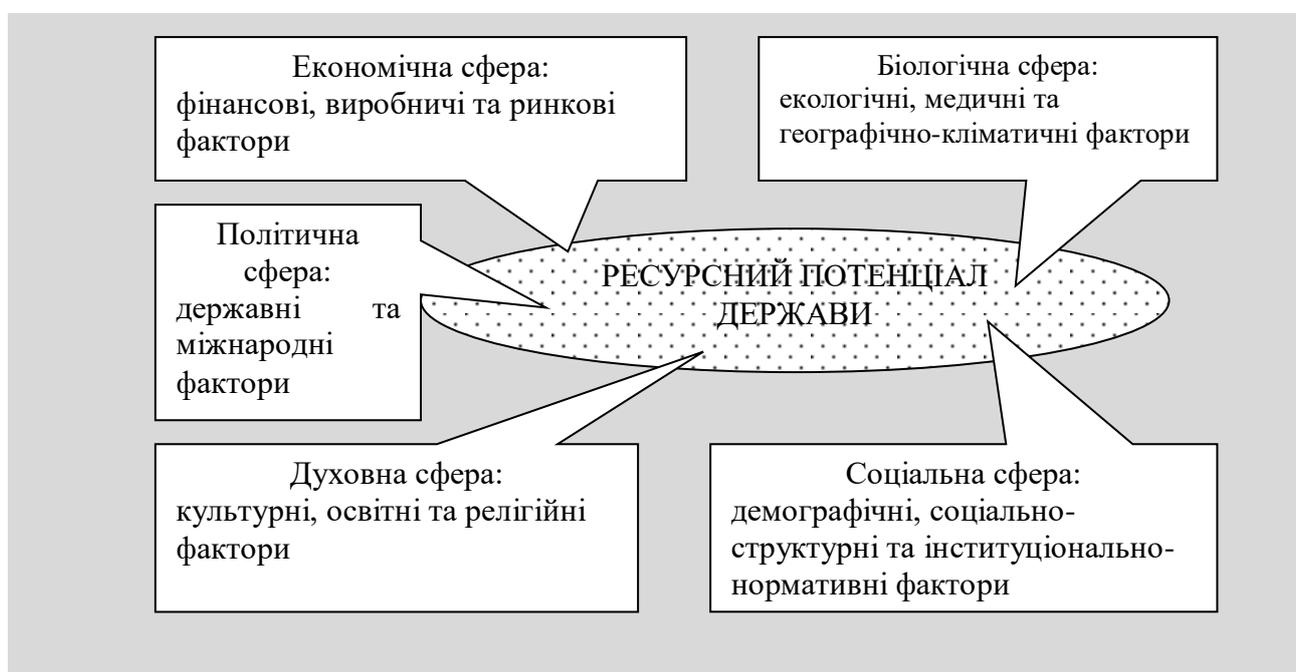


Рис. 1.6. Сфери суспільства, що впливають на розвиток ресурсного потенціалу держави

Розглянуті характеристики окремих видів потенціалів держави дають можливість для узагальненого визначення ресурсного потенціалу — це сукупність ресурсів і зв'язків між ними, притаманних національній економіці, які можуть бути мобілізовані й використані у процесі розвитку даної системи.

Узагальнення теоретичних підходів до змісту ресурсного потенціалу дозволило виділити загальні класифікаційні ознаки ресурсного потенціалу. Залежно від ступеня залучення в виробничо-господарську діяльність різні елементи ресурсного потенціалу відіграють неоднакову роль, тому при

дослідженні структури ресурсного потенціалу слід виділяти в його складі активну і пасивну частини [76, с. 126].

До активної частини відносяться ресурси, які залучені в економічну діяльність і прямо впливають на її результативність: діючі основні виробничі і невиробничі фонди; нормативні запаси матеріальних цінностей у сфері виробництва та обігу; зайнята частина економічно активного населення; науково-технічна інформація, реалізована в технологіях, засобах, предметах і продуктах праці [76, с. 127].

До пасивної частини ресурсного потенціалу відносяться ресурси, існуючі в наявності, але не залучені в діяльність: наднормативні запаси і резерви матеріальних цінностей у сфері виробництва та обігу; незайнята частина кадрових ресурсів; реалізована в проектах науково-технічна інформація; результати наукових і дослідно-конструкторських розробок. Виділення в складі ресурсного потенціалу активної і пасивної частин дуже важливо як з теоретичної, так і з практичної точок зору, оскільки воно дозволяє, по-перше, об'єктивно оцінювати ступінь використання ресурсного потенціалу, а, по-друге, виявляти інтенсивні і екстенсивні резерви підвищення ефективності виробництва [170, с. 46].

За ступенем використання можливостей господарюючої ланки ресурсний потенціал підрозділяється на фактичний (досягнутий в справжній момент) і перспективний. Така диференціація дозволяє оцінити ступінь використання ресурсного потенціалу через порівняння перспективного рівня ресурсного потенціалу з його фактичним значенням [118, с. 15]. Основоположним етапом є визначення потенційних можливостей господарюючої системи. Однак можна класифікувати ресурсний потенціал на основі важливих ознак: територіальної, галузевої, організаційної, управлінської, відтворювальної, інформаційної доступності.

Отже, ресурсний потенціал соціальної сфери є однією зі складових частин потенціалу України, що обумовлює важливість, актуальність та необхідність поглиблення досліджень і застосування принципово нових підходів до вирішення проблем ефективного формування та використання ресурсного потенціалу сфер економічної діяльності з урахуванням їх особливої специфіки. Дослідження ресурсного потенціалу дозволяє зробити висновок про те, що це особлива самостійна економічна категорія, інструмент теоретичного аналізу системи пов'язаних з ним економічних процесів і явищ, а також прийняття практичних рішень щодо існуючих соціально-економічних проблем і завдань.

1.2. Кадрова складова ресурсного потенціалу соціальної сфери

У складі ресурсного потенціалу найважливіша роль належить саме кадровому, який є основною частиною соціальної сфери України. В умовах здійснення радикальних економічних реформ, що змінюють суспільний устрій, кадровий корпус повинен відповідати сучасним вимогам, намічати й ефективно вирішувати як поточні, так і перспективні завдання, адже кількісні і якісні характеристики кадрів визначають результативність усіх сфер та ефективність ринкової діяльності країни.

Повільне формування кадрової політики в соціальній сфері і відсутність концепції надійного кадрового забезпечення – це все є причинами незадовільного стану кадрової ситуації нашої держави, тому що при вирішенні проблемних питань соціальної політики розглядаються соціально-економічні, організаційно-управлінські, правові питання і недостатньо приділяється уваги кадровим.

Кадрова складова ресурсного потенціалу соціальної сфери є однією із важливих та продовжує залишатись недостатньо розкритою. Протягом ХХІ століття, як стверджують експерти, кадровий ресурс буде одним із найбільш значимих для розвитку соціально-культурної сфери. Використовуючи цей термін необхідно пояснити, що під цим поняттям розуміють зовсім не людей, а знання, навички, уміння вирішувати певне коло завдань.

З усіх складових потенціалу соціальної сфери лише кадрова складова здатна до активного і самостійного реагування на динамічні зміни зовнішнього середовища [72, с. 84].

Перш ніж перейти до розгляду підходів стосовно сутності кадрового потенціалу, треба визначитися з такою категорією як кадри. Вважаємо за доцільне розглянути погляди авторів у визначенні сутності даного поняття (табл. 1.4).

У свою чергу, деякі дослідники визначають сутність поняття “кадри” як певну сукупність працівників, підготовлених працівників розумової та фізичної праці та соціально-економічну категорію, яка характеризує людські ресурси [73, с. 49].

Проаналізувавши підходи авторів, можна зробити висновок, що більшість визначають сутність поняття “кадри” як основний (штатний) склад працівників тієї чи іншої сфери діяльності. Деякі дослідники (Н. Бондар, М. Грещак, В. Колот, О. Крушельницька, Т. Макаровська, Д. Мельничук, А. Наливайко, С. Покропивний, С. Соболев, О. Федонін, Г. Швиданенко) розуміють під

вищезазначеним поняттям працівників, які мають достатньо високий рівень кваліфікації і значний стаж роботи та кваліфікований склад працівників.

Таблиця 1.4

Узагальнення поглядів авторів на сутність терміну “кадри”

Джерело	Ознаки кадрів					
	Кваліфікований склад працівників	Певна сукупність працівників	Працівники, які мають достатньо високий рівень кваліфікації і значний стаж роботи	Основний (штатний) склад працівників тієї чи іншої галузі діяльності	Підготовлені працівники розумової та фізичної праці	Соціально-економічна категорія, яка характеризує людські ресурси
Велика радянська енциклопедія [19, с. 248]	-	-	-	+	-	-
Енциклопедія народного господарства Української РСР [52, с. 173]	-	-	-	+	+	-
О. Крушельницька, Д. Мельничук [87, с. 139]	+	-	+	-	-	-
Т. Макаровська, Н. Бондар [15, с. 16]	+	-	-	-	-	-
С. Мочерний, Я. Ларіна, О. Устенко, С. Юрій [12, с. 82]	-	-	-	+	-	-
С. Ожегов [126, с. 628]	-	-	-	+	-	-
С. Покропивний, М. Грещак, В. Колот, А. Наливайко, С. Соболюк, О. Федонін, Г. Швиданенко [139, с. 138]	-	+	+	-	-	-
Г. Щекин [184, с. 43]	-	-	-	-	-	+

Джерело: власні дослідження

Вчені-економісти Н. Волгін та Ю. Одегов вважають, що кадри представляють собою і об’єкт, і ціль кадрової політики соціальної сфери, реалізація якої передбачає формування, розподіл і раціональне використання кваліфікованих працівників, зайнятих у виробничих чи невиробничих галузях суспільного виробництва [27, с. 470].

На думку Г. Щокіна, поняття „кадри” використовують для визначення характеристики конкретних працівників, зайнятих на підприємстві. Це визначення дозволяє охарактеризувати стан кадрового забезпечення, а саме професіоналізм працівників, освітньо-кваліфікаційний рівень, а також соціально-демографічну складову. Тобто, „кадри – це основний (штатний)

склад працівників організації, підприємства тієї чи іншої галузі діяльності; всі постійні працівники” [184, с. 102].

Автор багатьох праць О. Воронько зазначає, що кадри – це керівні працівники, які мають виконувати функції управління [30, с. 61]. У Великій Радянській Енциклопедії категорія „кадри” трактується як основний (штатний) склад підготовлених, кваліфікованих працівників підприємств, установ, профспілкових та громадських організацій тієї чи іншої галузі діяльності [19, с. 384]. В Енциклопедії суспільного виробництва кадри – це підготовлені працівники розумової та фізичної праці, які зайняті у різних сферах суспільного виробництва [52, с. 194]. На нашу думку, вищезазначені погляди у трактуванні поняття «кадри» здебільшого окреслюють лише окремі її характеристики, і не в повній мірі відображають специфіку даної категорії.

Дослідженням категорії «кадри» також займалися вчені М. Грачов, Е. Маслов, В.Г. Ігнатов, В. Кабаков, В. Богачов, О. Федонін, Г. Курошева, Э. Старобинський, Г. Щокін, розуміючи під кадрами сукупність зайнятих робітників. Залежно від зовнішнього середовища, в якому розглядається це поняття, виокремлюють кадри підприємства, сфери, держави [86, с. 12].

На нашу думку, кадри соціальної сфери України – найважливіший ресурс держави, що включає в себе кваліфікованих та професійно підготовлених працівників.

В економічній літературі поняття «кадри» часто вживається як штатні кваліфіковані працівники з певною професійною підготовкою, які мають спеціальні знання, трудові навички чи досвід роботи у вибраній сфері діяльності [2, с. 56]. Можна виділити такі три підходи щодо його визначення (рис. 1.7).

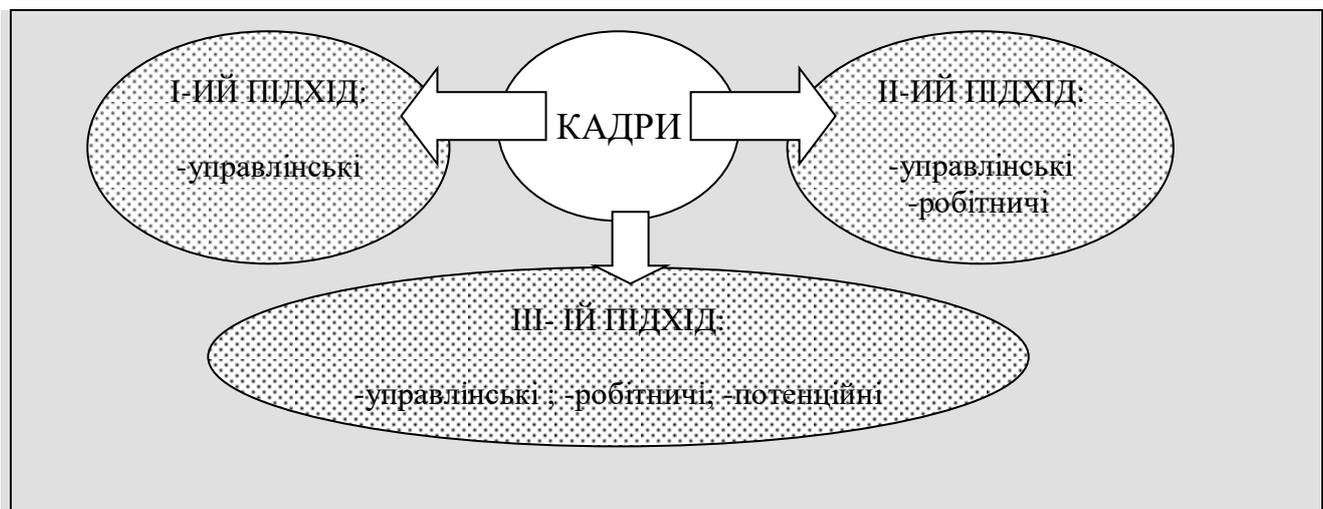


Рис. 1.7. Підходи відносно формулювання поняття „кадри”

Представники першого підходу вважають, що до кадрів належать тільки постійні, кваліфіковані працівники апарату управління, до яких можна віднести: керівників, менеджерів різних рівнів управління (менеджери вищої, середньої та нижчої ланки управління); спеціалістів. Представники другого підходу до кадрів відносять не тільки управлінські кадри, а й робітничі. До останніх відносять працівників, які безпосередньо приймають участь у виробничому процесі підприємницької діяльності [106, с. 188].

До третього підходу крім попередніх, тобто управлінських та робітничих кадрів, відносять ще й потенційних кадрів. Під потенційними кадрами розуміють потенційних кандидатів для заміщення робочих місць. На нашу думку, третій підхід до визначення поняття „кадрів” є найбільш актуальним для дослідження даної проблематики [106, с. 189].

Отже, кадри – це соціально-економічна категорія, що характеризує людські ресурси на макро- та мікро- рівнях та включає в себе постійний (штатний) кваліфікований склад працівників, що пройшли попередню професійну підготовку, мають спеціальні знання, трудові навички чи досвід роботи у вибраній сфері діяльності [29, с. 5].

Кадрові ресурси як частина ресурсного потенціалу соціальної сфери — сукупність можливостей, джерел засобів і доходів від найманого персоналу, які забезпечують функціонування соціально-культурної сфери, мають також прямий зв’язок з іншими ресурсами та впливають на їх формування та використання (рис. 1.8).

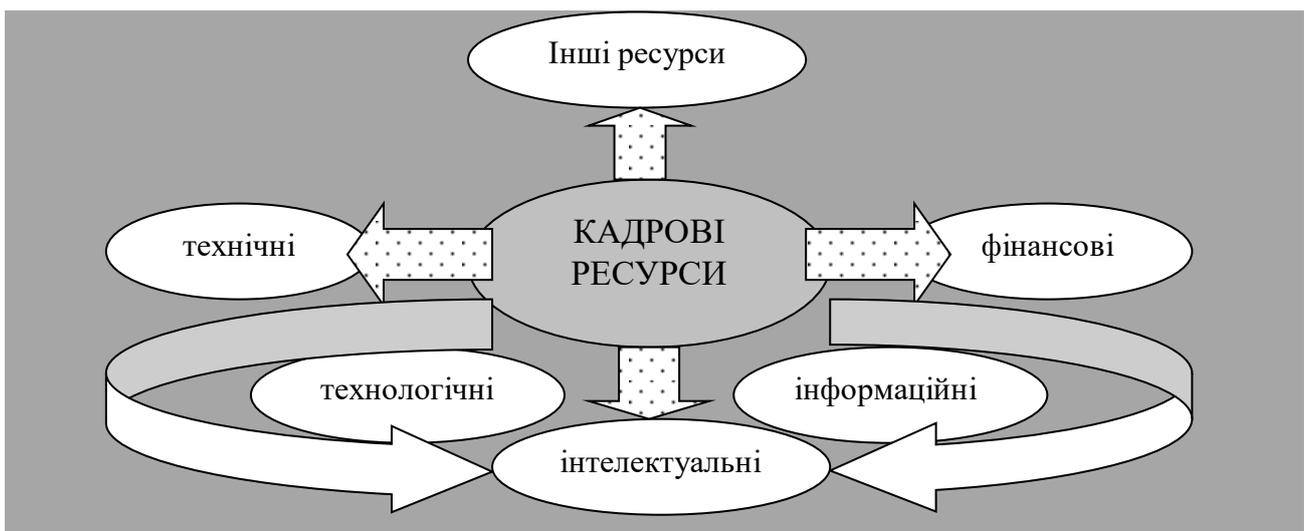


Рис. 1.8. Взаємозв’язок кадрових та інших ресурсів у діяльності соціальної сфери

Так, Л. Григор'єва звертає увагу на те, що у вітчизняній економічній літературі, яка тривалий час базувалася на марксистській теорії, шлях до розуміння сутності кадрових ресурсів пролягав через дослідження соціально-економічних форм праці, її нормування та організації людини як головної виробничої сили суспільства [37, с. 125].

Автор В. Покришук вказує, що розрізняють кількісні і якісні характеристики кадрових ресурсів. Кількісний бік представлений чисельністю працездатного населення, безробітних і статевовіковою структурою, а якісний – сукупністю демографічних, інтелектуальних, психофізіологічних, освітньо-кваліфікаційних та інших характеристик [138, с. 18].

Термін «кадрові ресурси» відображає уявлення про те, що люди – важливий ресурс та багатство будь-якого суспільства, процвітання якого можливе при створенні умов для виробництва, розвитку, використання даного ресурсу, враховуючи інтереси кожної людини.

Формування кадрових ресурсів, як носія потенціалу, починається з розробки вимог до його складу, структури та якісних характеристик відповідно характеру виробничого процесу, масштабам та типу виробництва. При цьому враховуються обмеження ринку праці, можливості самостійного формування якісних характеристик (професійне навчання, стажування) та залучення фахівців з інших ринків праці, у тому числі з закордону.

В умовах обмеженості кваліфікованих кадрових ресурсів в соціальній сфері питання про ефективність віддачі і розподілу кадрових можливостей дуже важливе, що характеризується кількісними та якісними показниками, здійснюваних на базі нових технологій, організаційно-управлінських новацій, розвитку управлінської і кадрової культури, підвищення показника віддачі управлінського кадрового ресурсу.

Отже, кадрові ресурси – це природжений, сформований в результаті інвестицій і накопичений певний рівень знань, освіти, навиків, здібностей, мотивацій, енергії, культурного розвитку як конкретного індивіда, групи людей, так і суспільства в цілому, який доцільно використовується в сферах економічної діяльності. Що стосується саме соціальної сфери, то її стабільний розвиток неможливий без кадрів, які мають високий рівень освіти і кваліфікації, професійні навички, майстерність та творчий підхід до роботи.

Посилення ролі людського чинника в діяльності соціальної сфери призвело до виникнення поняття «кадровий потенціал». Це поняття економісти і соціологи використовують сьогодні для характеристики терміна «людський чинник» у загальному розумінні, як у масштабах усього суспільства, так і в

рамках окремої сфери економічної діяльності. У загальному розумінні «кадровий потенціал» є людським фактором у вигляді систематичного, динамічного процесу, що визначає та розкриває його приховані перспективи.

Категорія кадрового потенціалу не має чіткого й усталеного тлумачення в науковій літературі. Вона тільки починає виділятися з інших понять. Так категорія “кадровий потенціал”, як правило, використовується при характеристиці спеціалістів, працівників вищої кваліфікації, робітників, що мають відповідну освіту та високий професійний рівень [110, с. 81]. Але ці визначення не віддзеркалюють у повному обсязі потенціал тієї частини людей, професійний рівень яких сприяє і є необхідною умовою розвитку держави.

Поняття «кадри» і «кадровий потенціал» відрізняються певними характеристиками. Категорія «кадри» дає уявлення про кваліфікаційний та професійний склад робітників, розкриваючи лише статичну сторону властивостей та якостей, притаманних цій категорії. Вона не відображає ознак динамічного характеру, таких, наприклад, як мобільність кадрів, здатність вирішувати ті чи інші професійні задачі [116, с. 81].

Різницю між поняттями «кадри» та «кадровий потенціал» виділяє В. Кабаков. Він вважає, що під категорією «кадри» потрібно розуміти сукупність робітників тих чи інших професій та спеціальностей, того чи іншого рівня підготовки та освіти. Що ж стосується категорії «кадровий потенціал», то на його думку, вона включає в себе не тільки власне кадри, але й певне коло можливостей даної сукупності кадрів в здійсненні цілеспрямованих дій на основі задач функціонування та розвитку даної системи [70, с. 53].

Можна не погодитись з даним трактуванням сутності кадрового потенціалу, так як воно недостатньо розкриває систему можливостей для забезпечення синергічного ефекту взаємодії кадрів.

В аналізі потенціалу необхідно відмітити, що значна частина дослідників ототожнюють поняття «кадровий потенціал» і «трудоий потенціал». Так професор А. Малиновський пише: «Кадровий або трудовий потенціал є основною частиною ресурсів будь-якого підприємства» [96, с. 104]. На наш погляд, стосовно соціальної сфери також доцільним є використання понять «кадровий потенціал» і «трудоий потенціал» як тотожних. Враховуючи, що у проблемах формування кадрового потенціалу мова йде перш за все про утворення сталого колективу, робітників, що працюють на постійній основі і в своїй професійній орієнтації мають кваліфікацію. Відмінні риси трудового і кадрового потенціалів наведені в додатку Б.

Категорією «кадровий потенціал» підкреслюється, що головне в економічній діяльності соціальної сфери – не потенціали окремих працівників, а їх єдиний кадровий потенціал, як, наприклад, головне в системі не самі елементи, а взаємодія між ними. Хоча необхідно підкреслити, що основу кадрового потенціалу освіти, охорони здоров'я, культури складають потенціали окремих працівників.

На думку Л. Балабанової, кадровий потенціал – це гранична величина можливої участі працівників підприємства у його діяльності з урахуванням їх компетентності, психофізичних особливостей, інтересів, мотивацій [10, с. 117].

На думку А. Криклій, кадровий потенціал – це наявні або ті, що розвиваються за допомогою цілеспрямованого впливу, потенційні можливості зміни якісних та кількісних характеристик кадрового складу [83, с. 62].

На думку І. Плетникової, кадровий потенціал – це сукупність здібностей виробничого персоналу забезпечити виробництво споживчих вартостей, які відповідають потребам ринку в конкретних економічних та науково-технічних умовах виробництва, а також повна реалізація свого індивідуального потенціалу для досягнення поставлених цілей при виробництві товарів і послуг [15, с. 18].

У своїх дослідженнях Н. Краснокутська зазначає, що кадровий потенціал – це сукупність здібностей і можливостей кадрів забезпечувати досягнення цілей довгострокового (перспективного) розвитку [81, с. 107].

Дослідник В. Слинков під кадровим потенціалом розуміє кількісні та якісні показники кадрового ресурсу, що розкривають не залучені можливості, сили, внутрішні цінності, які можна використовувати у кадровій роботі [155, с. 107].

За визначенням Є. Лапіна, кадровий потенціал – це сукупна спроможність виробничого персоналу забезпечити виробництво споживчих вартостей, які відповідають потребам ринку, в конкретних економічних і науково-технічних умовах виробництва [34, с. 93].

На нашу думку, дані дефініції висвітлюють соціально-економічні значення категорії "кадровий потенціал", але не відображають повною мірою його складових.

На думку О. Шпикуляка, „кадровий потенціал – це сукупність кількісних та якісних характеристик штатних працівників, тобто освітній рівень і професійно-кваліфікаційні здібності, а також віковий склад, які при наявності певних можливостей дозволяють виконувати окремі види робіт з максимальним рівнем ефективності” [180, с. 155]; „кадровий потенціал – величина змінна,

оскільки його характеристики напряду залежать від рівня соціально-економічного і техніко-технологічного розвитку споживачів робочої сили” [180, с. 157].

На думку В. Крисько, кадровий потенціал – це складна соціально-економічна категорія, компонентами якої є ресурси знань, навички, досвід, творчі здібності, психічні і психофізіологічні характеристики працівників, технологічний рівень (спроможність виробничої підсистеми) й економічна компетентність (здатність соціальної підсистеми), культура індивідумів, гармонізація цілей організації та інтересів її учасників [86, с. 13]. У даному підході увага звертається на те, що складовою частиною кадрового потенціалу будь-якої сфери є соціально-економічна сторона.

Цікавим є підхід Л. Гармидер, відповідно до якого кадровий потенціал розглядається як явище, що відображає всю сукупність економічних, соціальних, організаційних, особистісних та інших відносин. Свою точку зору автор обґрунтовує, виходячи зі співвідношення філософських категорій сутності та явища і більш широкого змісту останньої. Явище багатше сутності, так як воно включає в себе не тільки виявлення внутрішнього змісту, суттєвих зв'язків об'єкта, але і можливі випадкові відносини, особливі риси останнього [34, с. 97].

Аналізуючи різні складові поняття "кадровий потенціал" як джерела якісних зрушень в економічному розвитку, ми приходимо до висновку, що еволюція категорії відображає глибокі зміни вмісту всієї системи економічних понять, в центрі якої розташований працівник як головна продуктивна сила.

Так на думку Т. Берглезової, кадровий потенціал – це вміння та навички робітників, які можуть бути використані для підвищення його ефективності в різних сферах виробництва з метою отримання прибутку чи досягнення соціального ефекту [15, с. 16]. Розглядаючи різні погляди на трактування категорії „кадровий потенціал”, важливо зазначити, що еволюція поняття відображає великі та глибокі зміни сутності всієї системи економічних переконань, у центрі якої працівник як головна ефективна, продуктивна та результативна сила. На основі проведеного теоретичного дослідження поглядів науковців було отримано результати (табл. 1.5).

Враховуючи існуючі підходи до характеристики кадрового потенціалу, визначена така система понять:

1. Чисельний та функціональний склад кадрів, який відображає розподіл кадрів та їх переміщення у розрізі окремих категорій і посад.

2. Професія як комплекс спеціальних теоретичних знань і практичних навичок, необхідних для здійснення трудової діяльності.

3. Спеціальність як комплекс особливих знань і вмінь для виконання окремих трудових функцій.

4. Кваліфікація як ступінь професійної підготовки, необхідної для виконання трудових функцій.

Таблиця 1.5

Погляди на трактування категорії «кадровий потенціал»*

Автор	Трактування терміну «кадровий потенціал»	Недоліки визначення
Берглезова Т.В.	Кадровий потенціал - вміння та навички робітників, які можуть бути використані для підвищення його ефективності в різних сферах виробництва з метою отримання прибутку чи досягнення соціального ефекту.	не повністю відображено сутність кадрового потенціалу, а лише одну з його складових, таку, як кадровий інноваційний потенціал; не розкрито системну цілісність кадрового потенціалу.
Кабаков В.С.	Кадровий потенціал - категорія, яка включає в себе не тільки власне кадри, але й певне коло можливостей даної сукупності кадрів в здійсненні цілеспрямованих дій, виходячи з задач функціонування та розвитку даної системи.	недостатньо розкрита система можливостей для забезпечення сукупного ефекту взаємодії кадрів; не відображено роль кадрового потенціалу в досягненні цілей.
Турчинов А.І.	Кадровий потенціал є персоніфікованою робочою силою, взятою в сукупності кількісних і якісних характеристик	не враховано динамічність ринкового середовища; кадровий потенціал розглянуто без врахування системного підходу.
Федонін О.С., Рєпіна І.М., Олексюк О.І.	Кадровий потенціал – це існуючі сьогодні та передбачувані трудові можливості, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними та іншими характеристиками персоналу.	не відображено вплив кадрового потенціалу на функціонування та розвиток соціальної сфери; не враховано синергічний ефект взаємодії кадрів.
Безсмертна В.В.	Кадровий потенціал - це сукупність якісних і кількісних характеристик персоналу, які включають чисельність, склад і структуру, фізичні і психологічні можливості працівників, їхні інтелектуальні і креативні здібності, професійні знання тощо.	не розкрито системну цілісність кадрового потенціалу; не враховано синергічний ефект взаємодії кадрів; не враховано відмінність категорій «потенціал посади» та «трудоий потенціал робітника».

* Джерело: узагальнено на основі [14, с. 48; 15, с. 16; 70, с. 5; 169, с. 49, 165, с. 18].

Підводячи підсумки проведеного теоретичного дослідження поглядів науковців щодо трактування терміну «кадровий потенціал», варто зазначити,

що існують суттєві розбіжності в розумінні його сутності та у визначенні його складових частин, і як наслідок, має місце недостатність та недосконалість методичного інструментарію для формування системи управління ним.

На нашу думку, кадровий потенціал є складним соціально-економічним поняттям, що відображає сукупність якісних та кількісних характеристик працівників, їх нереалізованих фізичних, психологічних та інтелектуальних можливостей, що можуть в подальшому бути використанні при вирішенні поставлених перед ними завдань.

Наведена на рисунку схема відображає зв'язок всіх виділених нами найбільш значущих структурних компонентів кадрового потенціалу. Розглянемо компоненти цієї системи (рис. 1.9).

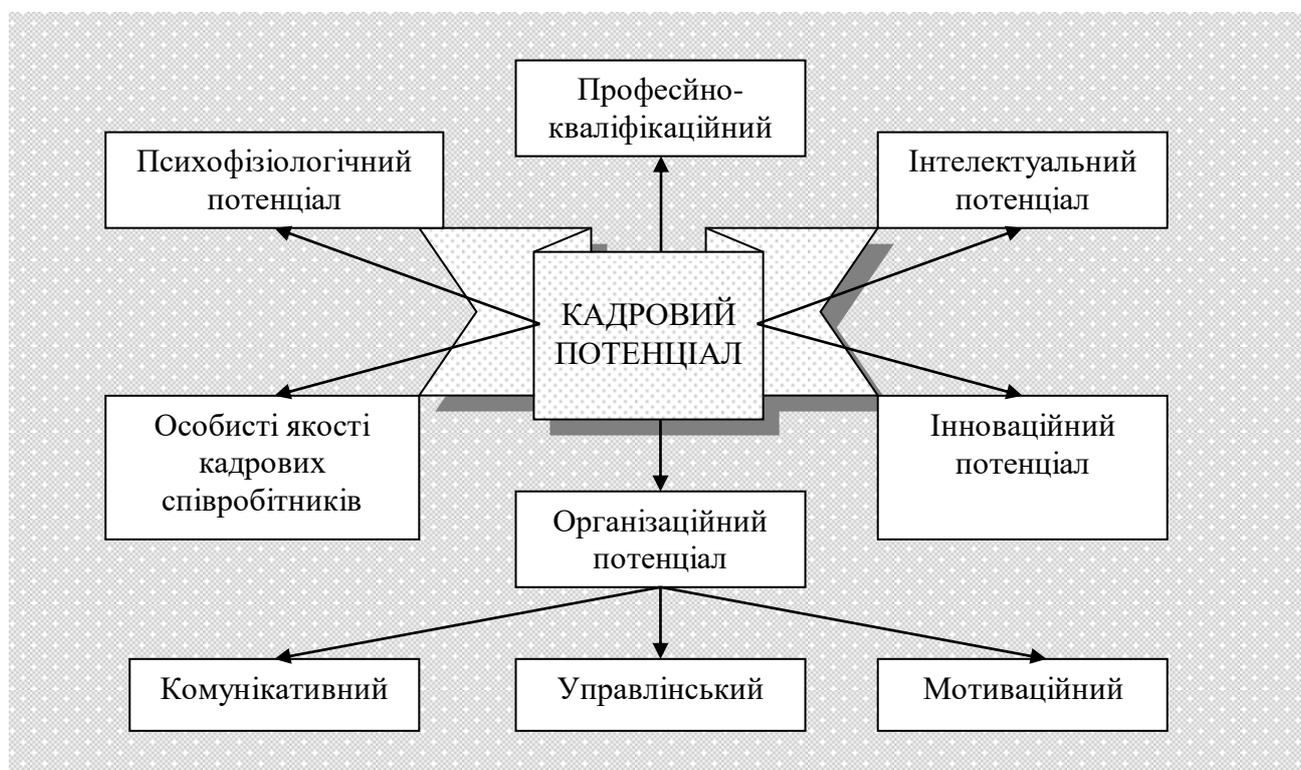


Рис. 1.9. Структурні елементи кадрового потенціалу соціальної сфери

Професійно-кваліфікаційна підсистема кадрового потенціалу включає професійні знання, вміння, навички кадрових співробітників, які визначаються рівнем освіти, а також склад кадрів даної організації, від чого залежить не тільки професійна компетентність окремих співробітників, але і компетенції організації, її здатність ефективно функціонувати в умовах динамічного зовнішнього середовища.

Психофізіологічний потенціал характеризує стан фізичного і морального здоров'я кадрів організації, ступінь працездатності співробітників, їх

стресостійкість та т.п. Інтелектуальний потенціал охоплює інтелектуальні здібності і можливості кадрових працівників до творчого виконання своїх обов'язків, нетрадиційного підходу до вирішення завдань, когнітивні здібності, схильність до розширення пізнань в суміжних областях і т.п.

У числі найбільш значущих компонентів кадрового потенціалу нами виділено інноваційний потенціал, що видається особливо актуальним в сучасних умовах. Інноваційний потенціал характеризується прагненням працівників до постійного розвитку та безперервного творення, високим ступенем навченості, адаптивністю до нових умов діяльності [8, с. 119].

Особливе місце серед підсистем кадрового потенціалу належить організаційному потенціалу. У його складі ми виділяємо кілька потенційно базових компонентів, серед яких комунікативний, управлінський та мотиваційний потенціал. Важливою складовою організаційного потенціалу є комунікативний потенціал, який повинен бути притаманний як керівникам, так і рядовим співробітникам, що означає наявність розвинених здібностей до спільної роботи, співпраці, вміння ефективно організувати взаємодію з іншими членами робочих груп і колективів, вміння конструктивно сперечатися, знаходити компромісні рішення .

Велику роль відіграє управлінський потенціал організації, стан якого залежить від рівня кваліфікації управлінських кадрів, загальної якості управління всіма процесами функціонування організації, оптимальності організаційної структури, прогресивності використовуваних методів управління, стилю управління. В якості особливо актуального нині компонента кадрового потенціалу нами виділено мотиваційний потенціал, що характеризує стан мотиваційної сфери організації і включає моральні норми і цінності, що превалюють в колективі організації та поділяються більшістю співробітників, принципи професійної діяльності та ідеали, обрані способи і методи вирішення проблемних ситуацій і конфліктів. Стан мотиваційного потенціалу виявляється в тісній залежності від характеру організаційної культури і результативності її використання як інструменту управління кадровими процесами в організації [12, с. 81].

Таким чином, представлені тут складові кадрового потенціалу утворюють його структурно-якісну модель. Вона, на наш погляд, може бути застосовна до кадрового потенціалу будь-якої соціальної системи.

В ринковій економіці трансформується підхід до формування кадрового потенціалу, основний акцент переноситься на якісний його склад. Якість кадрового потенціалу в освіті, медицині, культурі, соціальному забезпеченні –

це складна багатоступенева категорія. Основні якісні складові частини кадрового потенціалу: психофізіологічна, соціально-мотиваційна, освітньо-професійна. Якісні складові частини кадрового потенціалу вирізняються частковими показниками (параметрами):

- психофізіологічна компонента пов'язана із здібністю і нахилом людини до праці, станом її здоров'я, типом нервової системи, витривалістю;
- освітньо-професійна компонента пов'язана з наявністю загальних та спеціальних знань, трудових навичок і вмінь, відповідальністю, професійною майстерністю;
- соціально-мотиваційна компонента пов'язана із соціальною зрілістю, рівнем свідомості, ідейної впевненості, раціональної поведінки, ініціативністю, діловитістю [12, с. 82].

Основними етапами формування кадрового потенціалу соціальної сфери є:

1. Аналіз зовнішнього (законодавство України, регламентуючі документи, моніторинг територіального ринку праці, маркетингові дослідження) та внутрішнього (економічний аналіз стану освіти, культури, соціального забезпечення, охорони здоров'я) середовища.

При цьому визначаються фактори, які впливають на формування кадрового потенціалу, а саме:

- соціально-економічні (обсяги виробництва, демографічна ситуація, прожитковий мінімум, рівень розвитку сфери освіти);
- техніко-технологічні (складність праці, технологічна оснащеність робочого місця, рівень використання науково-технічних досягнень);
- структурно-організаційні (умови праці, режим роботи, рівень використання виробничих сил, розвиток виробничих відносин);
- соціально-психологічні (правовий захист, моральний клімат в колективі, перспективи просування в службовій діяльності, моральне і матеріальне стимулювання);
- професійні (рівень освіти, кваліфікація);
- фізіологічні (вік, стан здоров'я, особисті та моральні якості людини);
- територіальні (природно-кліматичні умови, рівень безробіття, диференціація доходів, мобільність населення) [90, с. 114].

2. Розробка основних принципів реалізації кадрової політики в галузях соціального призначення щодо формування кадрового потенціалу, формування і підготовки резерву кадрів, оцінки і атестації персоналу, використання

кадрового потенціалу, оплати праці і стимулювання, службово-професійного просування [90, с. 215].

Формування кадрового потенціалу базується на процесах набору і відбору кандидатів на вакантні місця. Так як потенційні можливості працівників різні, то основною метою формування кадрового потенціалу соціальної сфери є залучення працівників з високими фактичними характеристиками і потенційними можливостями. Якщо фактичний рівень кадрового потенціалу більший за розрахунковий, то відбувається необґрунтоване зростання витрат, пов'язаних зі змістом праці; якщо фактичний рівень кадрового потенціалу менший за розрахунковий, то відсутня можливість досягнення поставлених цілей; якщо фактичний рівень кадрового потенціалу соціальної сфери дорівнює розрахунковому виникає необхідність аналізу його якісних характеристик [112, с. 297].

Соціально-економічні умови використання кадрового потенціалу цілковито залежать від існуючої економічної системи. В її умовах і визначається ефективність використання усіх видів ресурсів, зокрема і кадрових. Природні умови впливають на формування, розподіл (перерозподіл) і використання кадрового потенціалу, визначають особливості зайнятості працездатного населення та ефективність його праці [15, с. 17].

Проблема формування та використання кадрового потенціалу соціальної сфери потребує пріоритетного вирішення питань кадрових потреб, їх обґрунтованого планування з використанням прогнозування, стратегічного і програмно-цільового методу. Потребують удосконалення навчальні програми не лише підготовки, але й перепідготовки фахівців.

Значні недоліки та прогалини в управлінні кадрового потенціалу соціальної сфери на сучасному етапі розвитку зумовлені швидкими змінами як зовнішнього, так і внутрішнього середовища. Політика у сфері управління кадрами характеризується застосуванням неефективних напрацьованих методів роботи з персоналом, консервативністю, відсутністю вміння використовувати сучасні технології управління кадрами, що призводить до “непривабливості” соціальної сфери, як місця застосування трудових зусиль для досвідчених кадрів і для молоді [14, с. 49].

З кожним роком зростають вимоги до кадрового потенціалу, які будують демократичну, правову, рівноправну європейську державу. В процесі дослідження виявлено, що для реалізації кадрового потенціалу соціальної сфери важливо:

- сприяти всебічному державному захисту кадрового потенціалу;

- забезпечити підготовку спеціалістів відповідно до попиту на них;
- створити оптимальне співвідношення державних і недержавних навчальних закладів з підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів;
- забезпечити якість освітніх послуг через удосконалення механізму ліцензування і акредитації освітніх закладів, атестації викладачів, видання навчальних і методичних посібників, створення мережі методичних та інформаційних центрів;
- розробити національну та регіональні програми підготовки та перепідготовки кадрів відповідно до сучасних вимог;
- створити сприятливі умови для застосування гнучких форм підготовки та перепідготовки кадрів, зокрема фінансування підготовки та розподілу їх за держзамовленням;
- сприяти підготовці працівників соціальної сфери (лікарів, вчителів, бібліотекарів тощо) [74, с. 43].

У результаті дослідження було з'ясовано, що кадровий потенціал – це одна з основних складових ресурсного потенціалу та сукупність потенційних здібностей і можливостей кадрів сфер економічної діяльності, які використовуються або можуть бути використані в певний момент часу, щоб забезпечити виконання завдань перспективного розвитку соціальної сфери.

Реалізація завдання розвитку самодостатньої, високоефективної економіки потребує стратегічного підходу до формування і використання кадрового потенціалу соціальної сфери, посилення мотивації до продуктивної праці, забезпечення ринкової збалансованості попиту та пропозиції робочої сили, формування ефективного механізму зайнятості. В сучасних умовах підвищення ефективності використання кадрового потенціалу потребує глибоких змін у розробці й реалізації кадрової політики на всіх рівнях і на цій основі пошуку резервів і факторів економії праці, обґрунтування реальних шляхів активізації людського фактора.

Таким чином, докорінне поліпшення якості кадрової складової ресурсного потенціалу сфер економічної діяльності можливе лише на базі тісної взаємодії навчального і наукового процесів із соціальною сферою, що дозволяє ефективно використовувати інтелектуальні, матеріальні та інформаційні ресурси в процесі підготовки оптимального контингенту спеціалістів, розробки та реалізації ефективних програм різних рівнів для фахівців, що підвищують свою кваліфікацію.

1.3. Роль ресурсного потенціалу соціальної сфери в забезпеченні соціально-економічного розвитку держави

Економічний розвиток країни відноситься до найважливіших понять макроекономічної науки. У соціально-економічній літературі часто вживають термін “соціально-економічний розвиток”, акцентуючи увагу на тісний зв'язок між ступенем економічного розвитку і вирішенням суспільних проблем держави. Відродження економічної стійкості України у світовому співтоваристві буде в першу чергу визначатися стабільністю розвитку держави, що залежить від вибору ефективної стратегії використання й формування ресурсного потенціалу сфер економічної діяльності, складові якого у більшості є обмеженими за технічними, економічними, соціальними та іншими параметрами [76, с. 125].

Саме в ресурсному потенціалі закладена можливість розвитку соціальної сфери у заданому напрямку. Майбутня економічна вигода, закладена в ресурсах, — це потенціал, який прямо чи опосередковано увійде у майбутні результати діяльності держави. Ступінь реалізації можливостей ресурсного потенціалу визначається результатами діяльності соціальної сфери. Ресурси обмежені і в кількісному, і в якісному аспекті. Ті ж самі ресурси можуть бути використані різним чином [87, с. 111].

На сучасному етапі якісних трансформацій економічних реформ в Україні забезпечення сталого економічного зростання в усіх сферах економічної діяльності на основі найефективнішого і комплексного використання їхнього ресурсного потенціалу є одним з головних важелів зміцнення позитивних тенденцій у соціально-економічному розвитку держави і пріоритетним завданням державної політики.

Вихід України на новий етап соціально-економічного розвитку вимагає необхідності вибору такого стратегічного курсу, який поєднав би державний та регіональний аспекти у забезпеченні стабільного розвитку економічного простору та його регіональних систем, стійкого економічного зростання на основі оптимізації трансформаційних процесів [81, с. 178].

В існуючих умовах обмеженості бюджетних та інших фінансових ресурсів головним ресурсом сталого соціально-економічного розвитку України є власний внутрішній ресурсний потенціал та його нарощування. Забезпечення збереження, раціонального використання та подальшого нарощення ресурсного потенціалу соціальної сфери України має бути одним із головних пріоритетів діяльності держави.

Соціально-економічний розвиток країни – це сукупність якісних змін структурних елементів економічних систем, які відбуваються під впливом різноманітних факторів. Він відображає умови формування потенційних можливостей держави для здійснення стратегії її розвитку.

Прийнята урядом України стратегія сталого розвитку перш за все вимагає відповідних змін в соціальній політиці держави. З точки зору філософії та принципів сталого розвитку, які зводяться до глобалізації проблеми поступового нарощування національного потенціалу для підвищення якості життя у всіх сферах діяльності, до того ж без нанесення шкоди природі і прийдешнім поколінням, соціальна сфера визначена як головна складова цілей сталого розвитку [49, с. 17].

Ресурси соціальної сфери України є упорядкованою сукупністю потенційних можливостей, при використанні яких забезпечується реалізація його основних функцій. Ресурсний потенціал постійно розвивається і змінюється, як і вимоги до нього. Якщо раніше основною вимогою була відповідність потенціалу темпам зростання соціальної сфери, то надалі сформувалася нова: забезпечення високої ефективності функціонування потенціалу, а також необхідність його гнучкості, рухливості внутрішньої структури.

Можна виділити два основних напрями росту ресурсного потенціалу держави з позиції соціально-економічного розвитку:

1. Зовнішній, досягнення якого є можливим на основі залучення ресурсів зі сторони.
2. Внутрішній, який передбачає більш ефективне використання наявних ресурсів.

Відомо, що ресурсний потенціал зумовлює здатність країни розвиватися, і прийняття рішень щодо стратегічних напрямів розвитку її сфер, її економічної діяльності, визначення їх слабких та сильних ланок, співставлення ресурсних можливостей розвитку окремих територій є на даний час одним із основних завдань державної політики.

Однак лише наявність необхідних ресурсів не забезпечує якісного функціонування соціальної сфери. Тому існує гостра необхідність розробки основних критеріїв ресурсного забезпечення соціально-економічного розвитку держави (рис. 1.10).

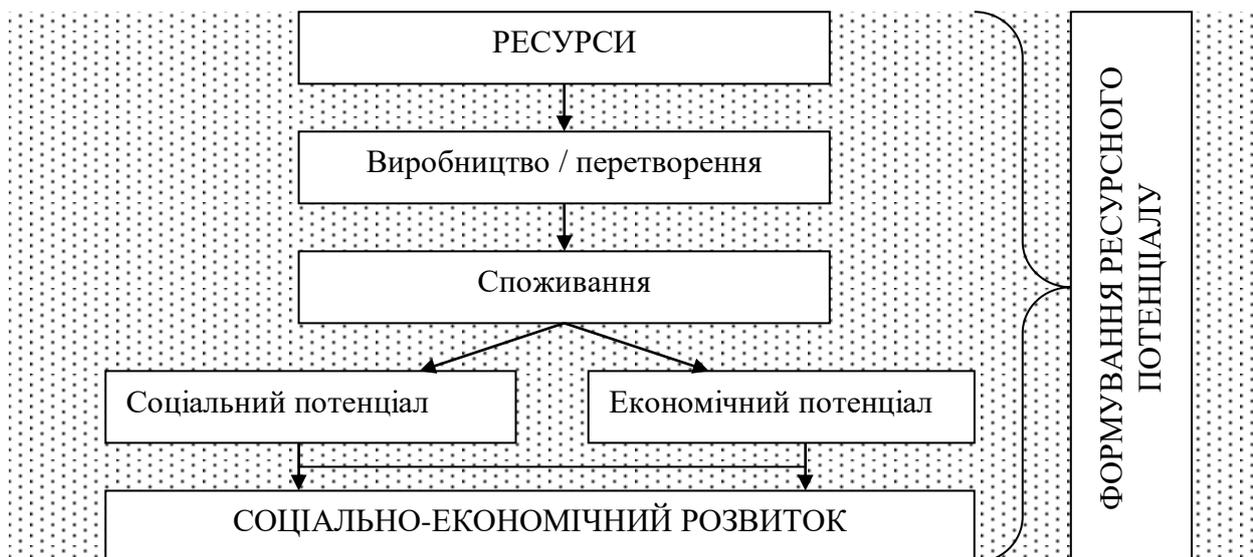


Рис. 1.10. Формування ресурсного потенціалу при забезпеченні соціально-економічного розвитку держави

З метою забезпечення процесу формування та використання ресурсного потенціалу необхідно врахувати усю сукупність факторів, що впливають на нього і водночас визначають його ефективність. Основними такими аспектами є: екологічний, соціальний, економічний, виробничий та фінансовий, що виступають як невід’ємні елементи системи підвищення ефективності використання ресурсного потенціалу.

Стратегія зміцнення ресурсного потенціалу соціальної сфери передбачає:

- створення економічних, організаційних та нормативно-правових передумов для реалізації основних принципів сталого розвитку видів економічної діяльності;

- сприяння всебічному розвитку людського потенціалу на основі стабілізації та поліпшення демографічної ситуації, досягнення продуктивної зайнятості населення, розвитку соціальної інфраструктури;

- розбудову та модернізацію інфраструктури регіонального розвитку для підвищення інвестиційної привабливості регіонів, поліпшення умов запровадження передових інноваційних технологій [140, с. 191].

Залучення додаткових ресурсів місцевого та регіонального розвитку потребує принципової зміни управлінських підходів як на місцевому, так і на державному рівнях, іншого рівня кваліфікації та організації постійної роботи щодо розширення ресурсної бази для забезпечення стійкого розвитку українських міст і регіонів [164, с. 12].

Багатоаспектність і масштабність цієї проблеми визначили необхідність з одного боку комплексного її вивчення, а з другого – різновекторність наукового пошуку. Для практичної реалізації державної стратегії розбудови національної економічної системи дуже необхідні конкретизація пріоритетів, уточнення ресурсного забезпечення, відпрацювання механізмів здійснення.

Одним з першочергових завдань соціально-економічного розвитку держави сьогодні можна вважати проблему росту його ресурсного потенціалу. Для усіх видів економічної діяльності соціальної сфери України важливо мати максимальну величину ресурсного потенціалу, щоб у подальшій діяльності можна було б контролювати різні способи використання потенціалу [90, с. 202].

Наступним важливим аспектом розгляду ресурсного потенціалу є його просторова структура, що включає територіальну дислокацію джерел ресурсів, виробничих об'єктів, установ науки, освіти, охорони здоров'я, що сформувалася під дією як природних, так і конкретно-історичних причин. Просторова структура ресурсного потенціалу соціальної сфери обумовлена тим, що будь-яка діяльність (рівно як і фактори, що впливають на неї) відбувається на певній території.

В даний час на просторову структуру ресурсного потенціалу соціальної сфери діють наступні різноспрямовані тенденції: зростання диференціації, концентрації, спеціалізації і інтеграції, гнучкості розвитку сфер економічної діяльності; зростаюче значення автоматизації, електронізації основних, допоміжних і обслуговуючих процесів, а також комп'ютеризація процесу управління.

Саме для задач розвитку і збереження всіх елементів ресурсного потенціалу соціальної сфери велику роль відіграє його часова структура. Остання є багатоплановим поняттям і допускає декілька аспектів розгляду. Перш за все часова структура ресурсного потенціалу визначається співвідношенням фондів виробничого і невиробничого споживання. Залежно від складу і кількості ресурсів, що забезпечують формування і використання обох фондів, визначаються обсяги виробничого і невиробничого споживання в рамках планового періоду, а також спроможності залучення і відтворення ресурсів [76, с. 124].

Часова структура ресурсного потенціалу з погляду процесу відтворення тісно пов'язана із ступенем мобілізаційної готовності ресурсів, що розглядаються з позицій спроможності залучення їх в господарський оборот. Фактично йдеться про терміни «дозрівання» окремих видів ресурсів. Якщо розглядати реальний і оперативний час управляючих виробничих

процесів, то всі ресурси виступають тут як дані, і ступінь залучення додаткових ресурсів вельми обмежена. По суті, вона визначається керованими параметрами технологічних процесів, інтенсивністю і якістю праці працюючих, характеристиками устаткування, що використовується [23, с. 94].

В існуючій теорії і методології економічної науки найважливіша роль належить аналізу ресурсного потенціалу, розглядається в якості вихідної бази для оцінки матеріальних передумов перспективного розвитку економіки. Роль та значення ресурсного потенціалу суб'єктів соціальної сфери економіки неможливо перебільшити, оскільки в кінцевому підсумку він впливає як на структуру ВВП країни, так і на рівень добробуту населення.

Ефективне використання ресурсного потенціалу в сферах економічної діяльності виступає критерієм рівня розвитку, таким чином, позначається роль ресурсного потенціалу в інноваційному розвитку і досягненні цілей розвитку. Таким чином, головною умовою інноваційного розвитку є не просто створення і збільшення потенціалу як такого, а використання наявного потенціалу і забезпечення його зростання в тих напрямках, які можуть забезпечити реальну соціально-економічну віддачу [78, с. 165].

Узагальнення теоретичних поглядів вчених свідчить, що в вітчизняній економічній літературі існують різні трактування змісту категорії «ресурсний потенціал». При цьому одні фахівці вважають, що ця категорія являє собою конгломерат ресурсів, незалежно від їхньої якісної сторони. Інші вважають, що ресурсний потенціал – це матеріальна основа виробництва, але в статичі, тобто до моменту їх залучення до виробничого процесу. Треті – не враховують цільове призначення ресурсного потенціалу [97, с. 107].

Соціальна політика держави як могутня сила суспільного розвитку призначена відігравати ключову роль у вирішенні соціальних проблем, які стоять перед тією чи іншою демократичною правовою державою. У зв'язку з цим стає особливо важливим вивчення і оцінка ресурсних можливостей, розробка і впровадження нових механізмів комплексного впливу на ресурсний потенціал соціальної сфери і країни в цілому. Вільний доступ іноземних фірм на регіональні ринки і зрівняння їх у правах з вітчизняними підвищили вимоги до конкурентоспроможності підприємств як на зовнішньому, так і на внутрішніх ринках [18, с. 3].

Важливим аспектом вивчення закономірностей і чинників, що визначають соціально-економічний розвиток, є розуміння сутності самого процесу розвитку. У науковій термінології досить часто вживається термін "розвиток". Він зустрічається як самостійно, так і у словосполученнях:

економічний розвиток, соціально-економічний розвиток, сталий розвиток, регіональний розвиток тощо [28, с. 36].

Під розвитком, насамперед, розуміють будь-яку прогресивну зміну параметрів системи. При кількісній зміні мова йде про зростання чинників, зміна яких і визначає розвиток. При якісній зміні мова йде не тільки про структурні зміни, а також і про зміни, які приводять до отримання системою невласних її раніше характеристик [45, с. 82].

Розвиток ресурсного потенціалу, що має позитивний вплив на соціально-економічний розвиток держави, на нашу думку, включає кілька рівнів (рис. 1.11).

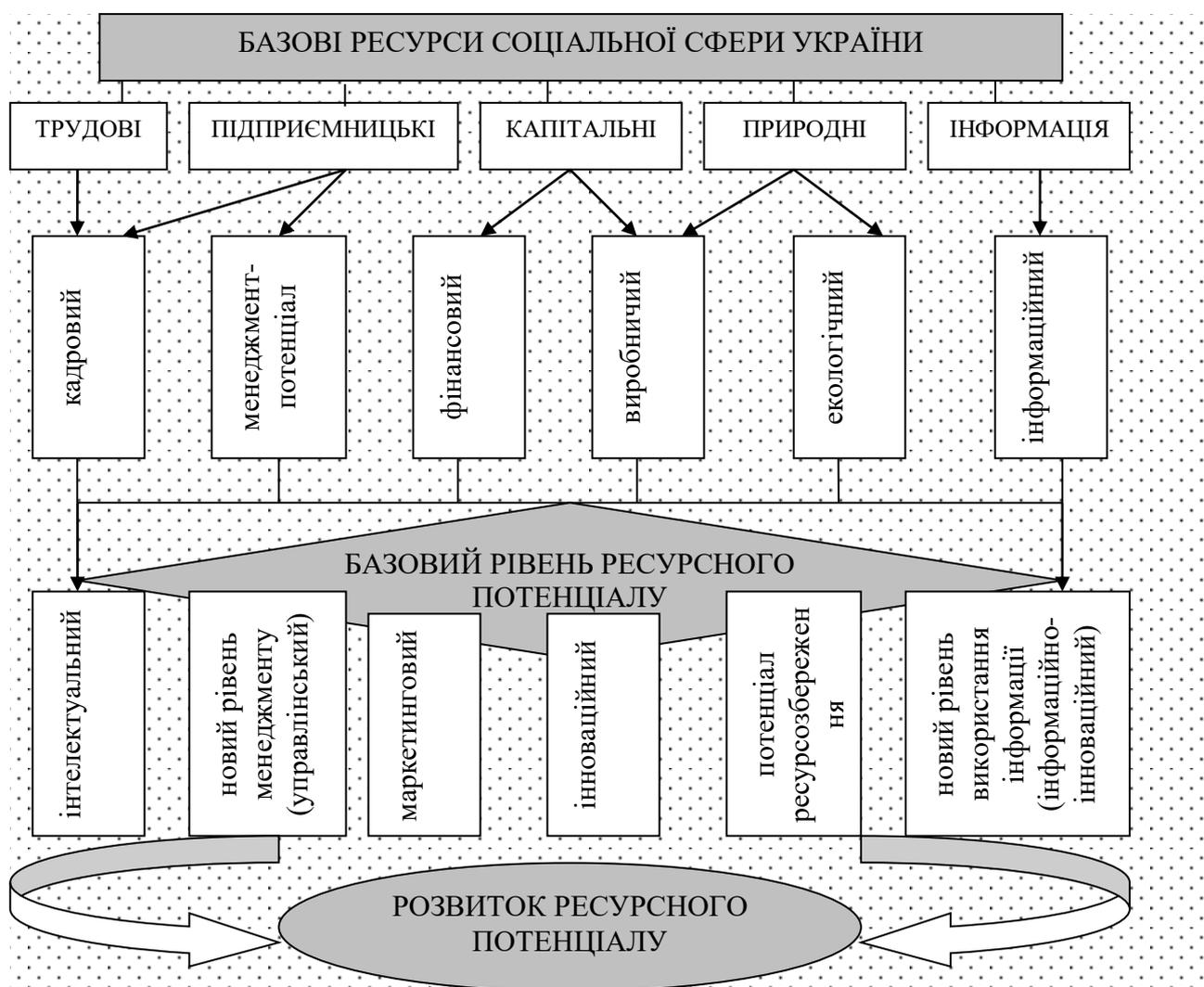


Рис. 1.11. Розвиток ресурсного потенціалу соціальної сфери України

Роль ресурсів принципово важлива не лише тому, що без них сфера не досягне стратегічної мети. Ресурси – це потенціал сфер соціального

призначення. Їх стратегічне значення полягає, по-перше, в можливостях розробляти оптимальну для соціально-культурної сфери стратегію (джерело формування, що полягають в них), по-друге, в принципово можливій дії на зовнішнє середовище (характер використання), по-третє, в специфічно стратегічній постановці мети сфери (напрями дії) [75, с. 112].

В ході трансформаційних процесів в економічній системі України, які супроводжуються спрямованістю соціальної сфери до набуття більшої економічної та адміністративної самостійності, базовою і необхідною умовою економічного зростання держави, прагнення до якого притаманне всім без винятку суб'єктам економічних відносин, є фінансовий потенціал, який входить до складу ресурсного потенціалу, є запорукою соціально-економічного росту держави та забезпечення економічної безпеки. Саме тому стратегія розвитку території має формуватися на основі забезпечення умов ефективного використання наявного фінансового потенціалу, оскільки він відіграє визначальну роль у підтримці стабільності економіки, забезпеченні пропорційного та збалансованого функціонування різних її сфер [8, с. 120].

Кількісне значення фінансового потенціалу залежить від обсягу та структури фінансових ресурсів соціальної сфери, а якісна характеристика визначається співвідношеннями між фінансовими ресурсами та джерелами їх формування; реалізація фінансового потенціалу детермінована до певних можливостей та умов діяльності сфер економічної діяльності.

Ефективне використання фінансового потенціалу соціальної сфери країни може бути гарантією реалізації головної комплексної загальнодержавної мети – довгострокового й стабільного піднесення добробуту громадян. Це потребує закріплення підходів та принципів, що приведуть фінансовий потенціал соціальної сфери держави у стан функціональної єдності, перетворять його у логічно цілісний і злагоджений механізм як у розрізі формування, так і використання. В якості функціональних характеристик фінансового потенціалу мають бути запропоновані цільові положення, спрямовані на розв'язання таких найважливіших завдань:

- побудова стабільної фінансової системи;
- перетворення фінансових ресурсів на реальний чинник розвитку завдяки системі пріоритетів технологічного, галузевого та іншого характеру;
- встановлення дієвих механізмів взаємодії, що передбачає узгодженість всіх елементів та складових фінансового потенціалу;

– спрямованість використання фінансового потенціалу на цілі й завдання забезпечення фінансової безпеки держави у конкретних умовах соціально-економічного розвитку в короткостроковій та довгостроковій перспективі;

– забезпечення збалансованості інтересів всіх суб'єктів фінансових відносин: держави, юридичних та фізичних осіб;

– формування ефективної системи співробітництва всіх елементів та складових фінансового потенціалу соціальної сфери держави [169, с. 108].

Загалом ефективність функціонування фінансового потенціалу визначає ступінь досягнення деякого потенційного результату розвитку соціальної сфери та держави за визначений період часу. Недостатність висвітлення та розв'язання зазначених вище проблем стає основою дослідження передумов, тенденцій розвитку, формування наукового підґрунтя для прийняття ефективних стратегічних рішень щодо оптимізації фінансового потенціалу України, його використання, розробки методологічних підходів і відповідного методичного інструментарію аналізу всіх складових сукупного потенціалу, оцінки фінансових можливостей економіки, їх системного моніторингу [169, с. 57].

Можна виділити два головних напрями впливу фінансового потенціалу на процес соціально-економічного розвитку держави:

– фінансове забезпечення потреб розширеного відтворення — це поняття потреб фінансового відтворювального процесу за рахунок власних або залучених коштів;

– фінансове регулювання та фінансове стимулювання економічних і соціальних процесів здійснюються через систему оподаткування, встановлення рівня митних податків на імпортні товари та сировину, норми амортизаційних відрахувань, оренду плату, дотації, субсидії, штрафи, фінансові пільги і санкції та ін.

Загалом ефективність функціонування фінансового потенціалу визначає ступінь досягнення деякого потенційного результату розвитку соціальної сфери та держави за визначений період часу. Недостатність висвітлення та розв'язання зазначених вище проблем стає основою дослідження виявлення передумов, тенденцій розвитку, формування наукового підґрунтя для прийняття ефективних стратегічних рішень щодо оптимізації фінансового потенціалу України, його використання, розробки методологічних підходів і відповідного методичного інструментарію аналізу всіх складових сукупного потенціалу, оцінки фінансових можливостей економіки, їх системного моніторингу [167, с. 22].

Економічна сутність фінансової складової ресурсного потенціалу визначається сукупністю чотирьох аспектів:

1. Як здатність соціальної сфери виробляти ресурсну базу для забезпечення соціально-економічної діяльності, виконання соціальних завдань і забезпечення стійкого розвитку.

2. Як сукупність наявних на певній території фінансових та грошових ресурсів, необхідних для підтримки стійкості економічної діяльності соціально-культурної сфери.

3. Як результат економічних відносин сфер економічної діяльності.

4. Як резерв, можливий до використання для захисту соціально-економічного розвитку від впливу факторів ризику та невизначеності.

Зважаючи на всю різноманітність видів ресурсів, кадрові займають одне з важливих місць і є найскладнішим в управлінні, як організацією, так і соціальною сферою зокрема, враховуючи індивідуальність кожного працівника і його особисті та професійні характеристики.

Саме кадровий потенціал приводить в дію всі інші складові ресурсного потенціалу соціальної сфери держави. Україна є державою, що володіє вагомим кадровим потенціалом, який відчутно впливає на її соціально-економічний розвиток. За ринкових відносин розвиток кадрового потенціалу стає обов'язковою умовою завоювання стійких та лідируючих позицій на ринку. Якість кадрових ресурсів безпосередньо впливає на конкурентні можливості сфер економічної діяльності і є однією з найважливіших сфер створення конкурентних переваг [14, с. 53].

Кадрові ресурси соціальної сфери обумовлюють її розширене відтворення, є вирішальними у функціонуванні сфер економічної діяльності і є основою ресурсного потенціалу. Взаємодія держави з ринком праці, освітніми, медичними та культурними послугами є важливим й актуальним питанням сьогодення. Головним фактором економічного зростання економіки держави, її стабільності виступає підвищення освітнього і професійного рівня кадрового потенціалу. За ринкових відносин розвиток кадрового потенціалу стає обов'язковою умовою завоювання стійких та лідируючих позицій на ринку, забезпечення кадрової та економічної безпеки.

На соціально-економічну систему соціальної сфери держави кадровий потенціал може впливати залежно від конкретних умов, що залежить від особливостей розміщення кадрового потенціалу.

Кадровий потенціал відіграє важливу роль у функціонуванні та розвитку сфер соціального призначення, від рівня використання та збалансованості якого

залежать досягнуті конкурентні переваги, високі кінцеві показники, забезпечення сталого розвитку держави [107, с. 291]. Особливе значення має те, що кадри здатні реагувати на динамічні зміни зовнішнього середовища, поєднувати всі компоненти економічної системи країни.

Економічна роль кадрового потенціалу соціальної сфери в забезпеченні соціально-економічного розвитку держави полягає в тому, що він, 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, зацікавлене 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 [82, с. 28].

Соціальна роль кадрового потенціалу соціальної сфери 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 [82, с. 20].

Стан конкуренції на ринку вимагає дій, які справляють позитивний вплив на ситуацію стосовно формування ресурсного потенціалу соціально-культурної сфери в цілому і, зокрема, його кадрових ресурсів.

Матеріально-технічна складова ресурсного потенціалу соціальної сфери нашої держави також тісно пов'язана з економікою країни, рівнем доходів і соціальним розшаруванням населення. Економічне зростання, ріст об'ємів реальних доходів і згладжування розбіжностей у їх величині для різних прошарків населення сприяє розширенню кола потреб населення, і, зрештою, стимулює укріплення і подальший розвиток матеріально-технічної бази закладів соціальної сфери [140, с. 190]. Протилежні тенденції можемо спостерігати в умовах кризи чи депресії, коли протягом років внаслідок розладу та порушень звичних організаційно-економічних механізмів обслуговування, а також зниження потреб населення до життєво необхідних потреб, була втрачена значна частина накопиченого в минулому ресурсного потенціалу й закладена основа для структурних деформацій в складових соціального значення [146, с. 195].

Організаційна складова ресурсного потенціалу соціальної сфери утворюється з методів управління та організації найбільш ефективного використання ресурсів, задіяних в сферах економічної діяльності, проявляється

як виконавча функція, оскільки формування та реалізація визначеного потенціалу без існування певних методів управління ним у практичній діяльності як потенціал не може розглядатися [91, с. 190].

В цілому, розглядаючи основні елементи ресурсного потенціалу сфер економічної діяльності, слід відзначити її організаційний характер, оскільки дані ресурси мобілізуються і стратегічно використовуються при організації певного виду діяльності. Очевидна і безсумнівна при цьому роль керуючого фактора, за допомогою якого відбувається стратегічне планування і використання певного виду ресурсів для досягнення конкретних цілей. Саме цільова орієнтація діяльності соціальної сфери обумовлює необхідність диференціації структури ресурсного потенціалу на елементи, сукупність і взаємодія яких визначають можливості реалізації поточних завдань та стратегічних напрямів розвитку [171, с. 19].

Більша роль організаційного потенціалу в підвищенні ефективності діяльності соціальної сфери визначає необхідність управління процесом його використання, що, у свою чергу, вимагає оцінки ефективності використання потенціалу.

Серед визначальних факторів прогресу особлива роль належить інтелектуальному потенціалу, який здатний не лише генерувати технологічні інновації, але і ефективні системи менеджменту, що забезпечують надходження у країну високотехнологічних ідей та ноу-хау. Інтелектуальні ресурси є засобом для здійснення багатьох управлінських процесів і є стратегічною ланкою ресурсного потенціалу соціальної сфери, інтегруючи управління всіма його структурними складовими (фінансовим, технологічним, маркетинговим потенціалом), що знаходяться в діалектичному взаємозв'язку один з одним [173, с. 5].

Для соціальної сфери України, яка перебуває на етапі ринкових трансформацій економіки і шукає виходу з економічної, соціальної, політичної та моральної кризи суспільства, надзвичайно важливим є усвідомлення значення інтелектуального потенціалу суспільства та невикористаних можливостей щодо його реалізації і розвитку в інтересах побудови конкурентоспроможної економіки. Таке усвідомлення уявляється можливим лише на засадах системних наукових досліджень інтелектуального потенціалу, яке має кардинально вплинути на теорію і практику його формування, використання та розвитку, зокрема, затребуваність та реалізацію інтелектуального потенціалу зайнятого населення [89, с. 115].

Перспективи подальших наукових досліджень в цій сфері пов'язуємо із формуванням соціально відповідальної політики держави в питаннях збереження інтелекту нації, забезпечення високої мотивації населення до розвитку та реалізації інтелектуального потенціалу в легальному секторі економіки з максимальним економічним, соціальним та інноваційним ефектом.

Підвищення ролі ресурсного потенціалу як одного із основних факторів, що визначає ефективне економічне зростання держави, потребує розробки певної стратегії в сфері використання 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 кадрового потенціалу соціальної сфери [84, с. 38].

Слід відзначити, що роль та значення ресурсного потенціалу соціальної сфери України в суспільному виробництві не залишаються незмінними. Потенціал є передумовою прискорення науково-технічного прогресу, а також соціально-економічного розвитку країни. Структурно ресурсний потенціал можна поділити на об'єктивні та суб'єктивні складові. Об'єктивні складові пов'язані з матеріально-речовою формою потенціалу підприємства, споживаються і відтворюються в процесі функціонування, а суб'єктивні становлять передумову, загальноекономічний і соціальний чинник раціонального споживання об'єктних складових. Покращення використання усіх складових ресурсного потенціалу сприяє росту інвестиційних ресурсів і виробництва продукції, а його якісні характеристики визначають ступінь задоволення матеріальних та духовних потреб суспільства, а також якість економічного і соціального росту [81, с. 112].

Створення необхідних організаційних, економічних і соціальних умов відтворення ресурсного потенціалу в нестабільному зовнішньому і внутрішньому середовищі виступає важливим фактором функціонування сфери платних послуг.

Збереження та відродження ресурсного потенціалу соціальної сфери України, як однієї з головних складових національного надбання, можливо за рахунок наукомісткого виробництва, в якому можуть бути використані

переваги держави в системі освіти, наявність значного контингенту кваліфікованих кадрів, а також мінімізація витрат. Стан економічного розвитку, система відносин, що склалися в державному регулюванні ресурсної політики вимагають перегляду базових підходів до управління розвитком ресурсного потенціалу регіону. Формування механізмів, що забезпечують їх відтворення, якість їх функціонування і рівень розвитку багато в чому визначає економічну ситуацію в кожній окремо взятій сфері діяльності [23, с. 20].

В сучасних умовах все більш значущими стають теоретичні та методичні положення визначення ролі і соціально-економічних особливостей формування ресурсного потенціалу соціальної сфери, які зумовлюють ефективність їх функціонування та конкурентоспроможність сфер економічної діяльності.

Врахування ресурсних можливостей, вибір правильного напрямку спеціалізації соціальної сфери дозволяє максимальною мірою використати ресурсний потенціал для реалізації соціально-економічних цілей розвитку. Ресурсний потенціал соціальної сфери є певною сукупністю елементів, співвідношення між якими і значення яких для розвитку економіки країни непостійні. Під впливом об'єктивних факторів роль деяких видів ресурсного потенціалу зростає, інших, навпаки, знижується, з'являються і будуть з'являтися в майбутньому нові, досі невідомі ресурси, які, можливо, відіграватимуть вирішальну роль у подальшому прогресивному розвитку нашої цивілізації [8, с. 120].

Отже, головною передумовою стабільного розвитку соціальної сфери держави за сучасних умов є формування достатнього обсягу ресурсів, необхідних для забезпечення розширеного відтворення соціально-культурної сфери, що зумовлюється, з одного боку, майже повним зносом матеріально-технічної бази, а з іншого – недостатніми можливостями соціальної сфери забезпечити вирішення цієї проблеми.

РОЗДІЛ II

АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА СУЧАСНОГО СТАНУ РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ УКРАЇНИ

2.1. Оцінка сучасного стану ресурсного потенціалу соціальної сфери

Особливістю економічного та соціального розвитку України на сучасному етапі є високий ступінь впливу глобальної нестабільності на внутрішні процеси. Трансформаційні перетворення в політичній, економічній і соціальній сферах країни спрямовані на побудову економічної системи, що ґрунтується на ринкових відносинах. В умовах становлення ринкового механізму господарювання, виходу економіки України з кризи, її інтеграції у світове співтовариство особливого значення набуває проблема формування, використання та відтворення ресурсного потенціалу, спроможного забезпечити ефективне управління, підвищити конкурентоспроможність функціонування соціальної сфери [140, с. 191].

Сучасна соціальна сфера України регресує, хоча наша держава має великий ресурсний потенціал, який необхідний для функціонування та розвитку країни. Ризики економічної нестабільності, вплив світової економічної депресії та депресивність розвитку економіки України обумовлюють специфічні ризики та виклики для соціальної сфери.

Оцінка сучасного стану ресурсного потенціалу слабо опрацьована як на державному рівні, так і на рівні окремих сфер соціальних послуг. Для побудови прогнозів, складання планів, прийняття ефективних рішень необхідно мати об'єктивну інформацію про можливості соціальної сфери досягти відповідних цілей в різноманітних напрямках діяльності. Найбільш важливим є отримання сукупної інтегральної оцінки, яка б враховувала всі можливості і всі обмеження.

В ресурсному потенціалі соціальної сфери важливо виділяти такі основні складові, як: фінансову, матеріально-технічну, кадрову, організаційну.

Проблема фінансового забезпечення стоїть особливо гостро. Наука і практика визначають такі джерела фінансування соціальної сфери України: плата за надані послуги, бюджетні асигнування, фінансові ресурси підприємств, кошти спонсорів, меценатів і благодійних організацій та фондів, страхування, кредит [75, с. 91].

Враховуючи сучасний стан вітчизняної медицини, освіти, культури та соціальних гарантій, можна стверджувати про недостатній рівень фінансування

соціальної сфери. Держава не спроможна у повному обсязі забезпечувати розвиток соціально-культурної сфери, фінансових ресурсів вистачає лише на її поточне утримання.

На сьогодні основним джерелом фінансування залишаються бюджетні асигнування, суттєві проблеми яких викликані як об'єктивними макроекономічними диспропорціями, успадкованими від минулої системи господарювання та нагромадженими за роки непослідовних реформ, так і значними вадами у реалізації самої соціальної політики держави. Серед таких проблем:

- недостатні розміри фінансування, непослідовність та фрагментарність фінансування;
- неефективна його структура (основна вага витрат припадає на заробітну плату, що веде до занепаду матеріальної інфраструктури);
- відсутність стимулів для переходу до децентралізованого фінансування частини соціальних витрат [24, с. 104].

Для реалізації своїх функцій держава акумулює фінансові ресурси, тобто таким чином формує свої доходи. Основним джерелом доходів держави є валовий внутрішній продукт, який і виступає об'єктом перерозподільних відносин. У 2012 році Україна витратила 6,6% ВВП на освіту, а у 2013 році цей показник становив 7% (державні та приватні витрати разом з урахуванням офіційних та неофіційних прямих платежів населення). В абсолютних показниках розмір ВВП України демонструє поступове зростання [40].

У структурі видатків на соціально-культурні заходи провідне місце посідають видатки на освіту, охорону здоров'я, а найбільшу питому вагу займають витрати на соціальний захист і соціальне забезпечення населення. Видатки на соціально-культурні заходи щороку збільшуються, але цих коштів не вистачає на розвиток соціальної сфери, що негативно відображається як на економічному, так і на соціальному розвитку країни (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

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

У 2011 році видатки на освіту склали 86253,6 млн. грн., а у 2013 році – 105538,7 млн. грн., що на 19285,1 млн. грн. більше. Важливо зазначити, що практично кожна п'ята гривня з бюджету держави виділяється на дану сферу. Частка витрат на освіту у % до ВВП становила у 2011 р. – 6,6%, у 2012 р. – 7,0%, у 2013 р. – 7,3% [56, с. 24].

На жаль, такі обсяги не дозволяють забезпечити у вищих навчальних закладах і підготовку висококваліфікованих фахівців, і здійснення науково-дослідної роботи. Водночас позитивною тенденцією є постійне зростання видатків на освіту як у цілому, так і в розрізі окремих статей (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Динаміка фінансування освіти в Україні

	Загальні видатки зведеного бюджету, млн. грн.	Видатки у % до		Видатки на окремі підгалузі у % до видатків на сферу
		Загальних видатків	ВВП	
2011 рік				
Всього	416853,6	100,0	100,0	X
з них на освіту – всього	86253,6	20,7	6,6	100,0
у тому числі				
- дошкільну	11831,6	2,8	0,9	13,7
- загальну середню	35234,5	8,5	2,7	40,8
- професійно-технічну	5305,4	1,3	0,4	6,2
- вищу	26619,6	6,4	2,0	30,9
2012 рік				
Всього	335752,9	100,0	100,0	X
з них на освіту – всього	72680,4	21,6	7,0	100,0
у тому числі				
- дошкільну	10371,8	3,1	1,0	14,3
- загальну середню	30466,1	9,1	2,9	41,9
- професійно-технічну	4282,5	1,3	0,4	5,9
- вищу	421058,1	6,3	2,0	29,0
2013 рік				
Всього	359044,5	100,0	100,0	X
з них на освіту – всього	75951,8	21,2	7,3	100,0
у тому числі				
- дошкільну	11155,8	3,1	1,1	14,7
- загальну середню	31975,2	8,9	3,1	42,1
- професійно-технічну	4553,6	1,3	0,4	6,0
- вищу	21605,5	6,0	2,1	28,4

*Джерело: розроблено автором за даними Державної служби статистики України

Незважаючи на збільшення бюджетних видатків, ефективність використання цих коштів залишається вкрай низькою. Основні статті видатків бюджету спрямовані не на підвищення якості освіти, а на виплати зарплати й

комунальні платежі (понад 70% усього фінансування). Переважно екстенсивний розвиток вищої освіти сьогодні випереджає формування її ресурсної бази [74, с. 97].

З метою розроблення ефективних механізмів фінансування освіти на сьогодні актуальним є дослідження шляхів залучення інвестицій в освіту від роботодавців, розвиток приватно-державного партнерства, більш широке використання програмно-цільового методу фінансування.

Головними фінансуючими організаціями в Україні є адміністратори бюджету (центральні та регіональні/місцеві урядові установи) та приватний сектор, представлений домогосподарствами [97, с. 136] (рис. 2.1).

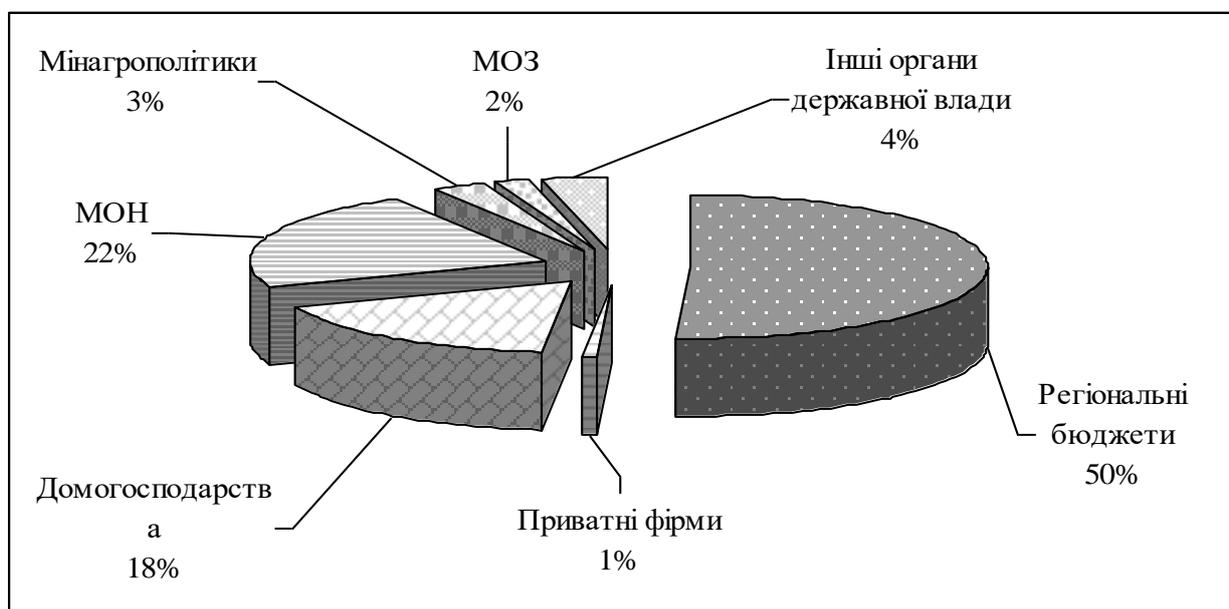


Рис. 2.1. Структура загальних витрат на освіту за фінансуючими організаціями в Україні в 2013 р., %

За останні п'ять років нестача ресурсного забезпечення сфери охорони здоров'я коливається у межах 3%, зокрема низька частка витрат на охорону здоров'я відносно валового внутрішнього продукту (ВВП) України.

Вади ресурсного забезпечення сфери охорони здоров'я в Україні передусім полягають у наступному:

- бюджетне фінансування практично спрямовується на утримання інфраструктури і не залежить від обсягу та якості наданих послуг;
- досить незначні державні видатки на виконання державних (регіональних) програм є розпорощеними, тому – неефективними;

– суперечливість статистичних даних і труднощі обліку неофіційних витрат на потреби сфери охорони здоров'я ускладнюють процес розрахунку та планування видатків держави.

Слід зазначити, що обсяги видатків зведеного бюджету на охорону здоров'я у відсотках до ВВП в останні роки зростають, як і абсолютні видатки на дану сферу (рис. 2.2). Водночас ці обсяги ще залишаються вкрай недостатніми для приведення сфери охорони здоров'я у відповідності до реальних потреб, адже вони є значно нижчими не лише від подібних показників у розвинених країнах світу, а й від вітчизняних показників.

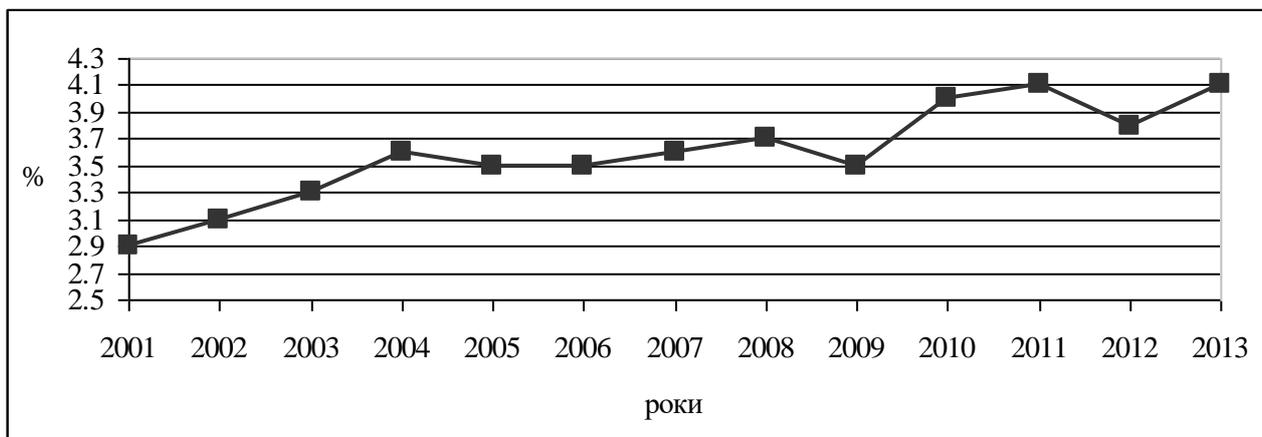


Рис. 2.2. Динаміка витрат зведеного бюджету на охорону здоров'я, % ВВП

Головним джерелом фінансових надходжень для закладів культури залишаються кошти державного та місцевих бюджетів. Це призводить до того, що заклади культури є надто вразливими щодо змін у фінансовому становищі країни.

У фінансуванні мережі культурних закладів протягом останніх років, стає помітним те, що відбувається позитивне збільшення обсягів витрат з державного бюджету на заклади культури. Проте, незважаючи на це, спостерігається суттєве їх недофінансування порівняно з планом, причому фінансові ресурси, що направляються закладам культури, призначені в основному на утримання цих закладів, а не на їх розвиток. Видатки зведеного бюджету на розвиток культури і мистецтва помітно зростають (рис. 2.3).

Прогнозний обсяг фінансування, який враховується при визначенні обсягу міжбюджетних трансфертів на 2014 рік, складає 8 285,1 млн. грн., що перевищує обсяг витратів 2013 року (7 691,7 млн. грн.) на 593,4 млн. грн. або на

7,7 %. Проте цих коштів не вистачає, тому потрібно більш активно залучати позабюджетні кошти, що дасть змогу даній сфері динамічніше розвиватися.

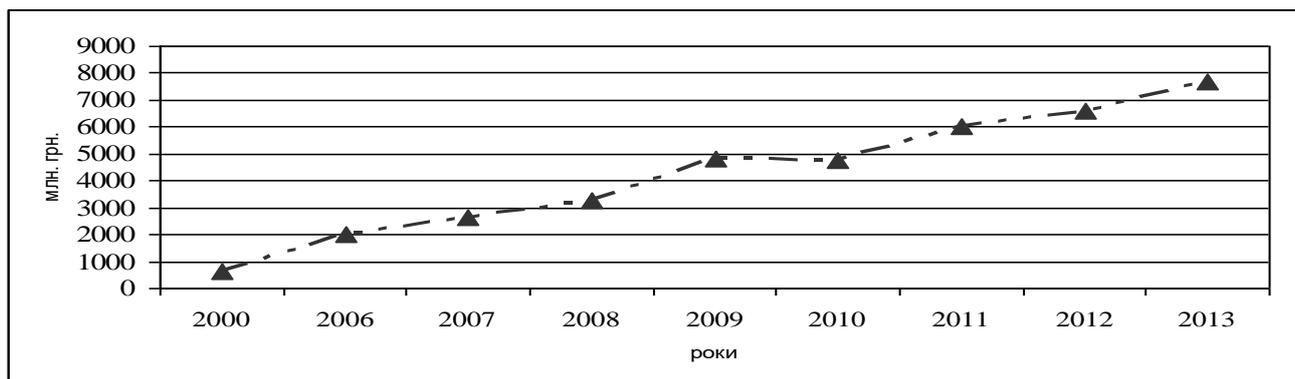


Рис. 2.3. Динаміка витратків зведеного бюджету на розвиток культури і мистецтва

За відсутністю належного фінансування у навчальних, медичних та культурних закладах не вистачає сучасного обладнання і приладдя, зокрема інформаційно-комунікаційних засобів, припиняється будівництво закладів та розвиток важливих сфер соціальних послуг (рис. 2.4).

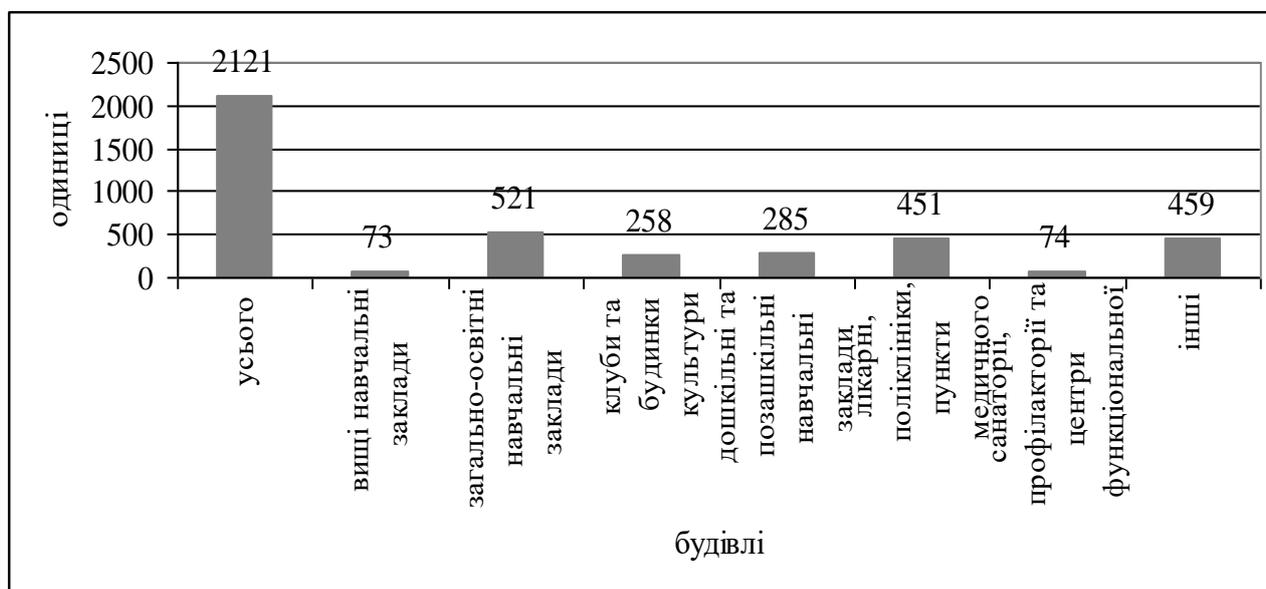


Рис. 2.4. Структура кількості незавершених будівель в Україні, 2013 р.

В 2014 р. в Україні налічувалось 16,4 тис. будівель та споруд, що знаходились у стадії незавершеного будівництва. Із загальної кількості незавершених будівель та споруд 6,3 тис., або 38,5% знаходились у стадії будівництва, а на 10,1 тис. (61,5%) будівництво тимчасово припинено [141, с. 35].

Потенційні можливості щодо надання високоякісних соціальних послуг реалізуються не повною мірою. Недостатність інвестицій у соціально-культурну

сферу, оплату праці, умови праці та управління усім ресурсним потенціалом є однією з причин дефіциту та низького розвитку кадрів, тому саме інвестиції в сферу освіти, культури, охорони здоров'я є найкращим і найвигіднішим варіантом витрат коштів (рис. 2.5).

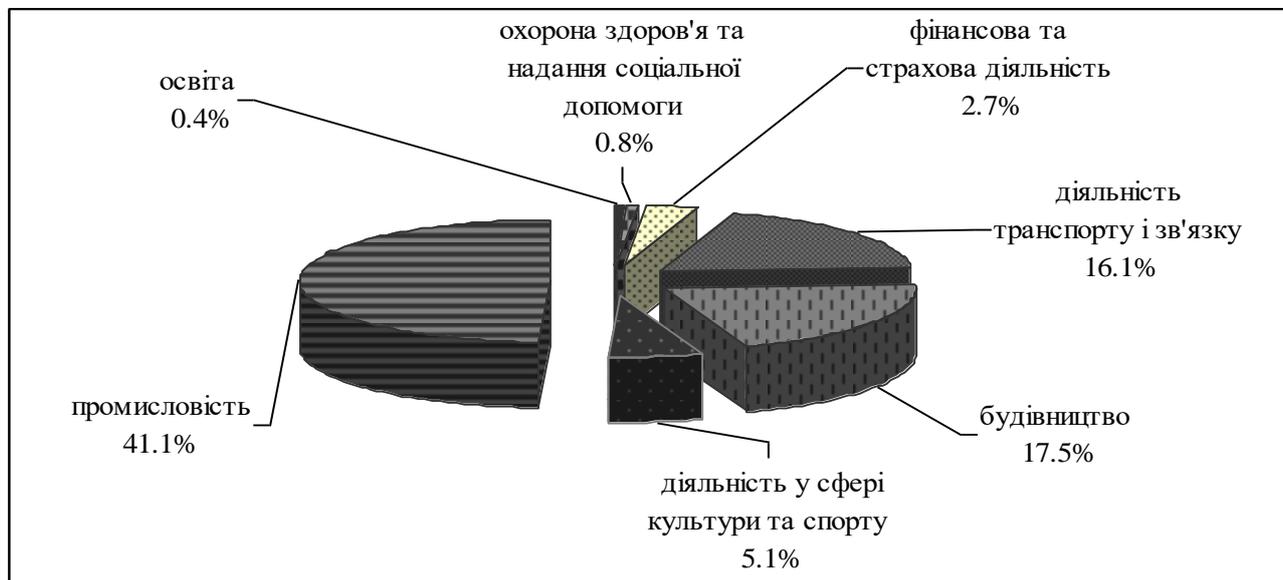


Рис. 2.5. Розподіл капітальних інвестицій за видами економічної діяльності 2013 року, %

У 2013/14 навчальному році мережа вищих навчальних закладів I-IV рівнів акредитації налічує 823 заклади, з них державної форми власності 425 закладів, комунальної форми власності – 221, приватної форми власності – 177. Разом з тим останнім часом відбувається модернізація мережі ВНЗ, у тому числі за рахунок їх скорочення (рис. 2.6), (Додатки Г, Д).

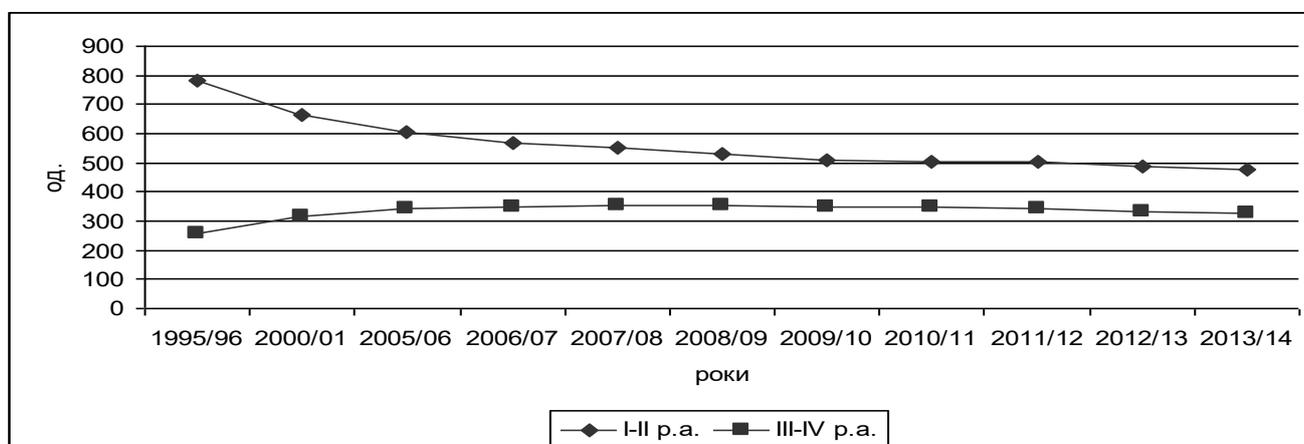


Рис. 2.6. Динаміка кількісних змін у мережі вищих навчальних закладів I-IV рівнів акредитації, од.

Останнім часом спостерігається тенденція зменшення мережі вищих навчальних закладів як державної, так і приватної форми власності. Це відбулось в основному за рахунок реорганізації навчальних закладів I-II рівнів акредитації та включення їх у структурні підрозділи ВНЗ III- IV рівнів акредитації (рис. 2.7).

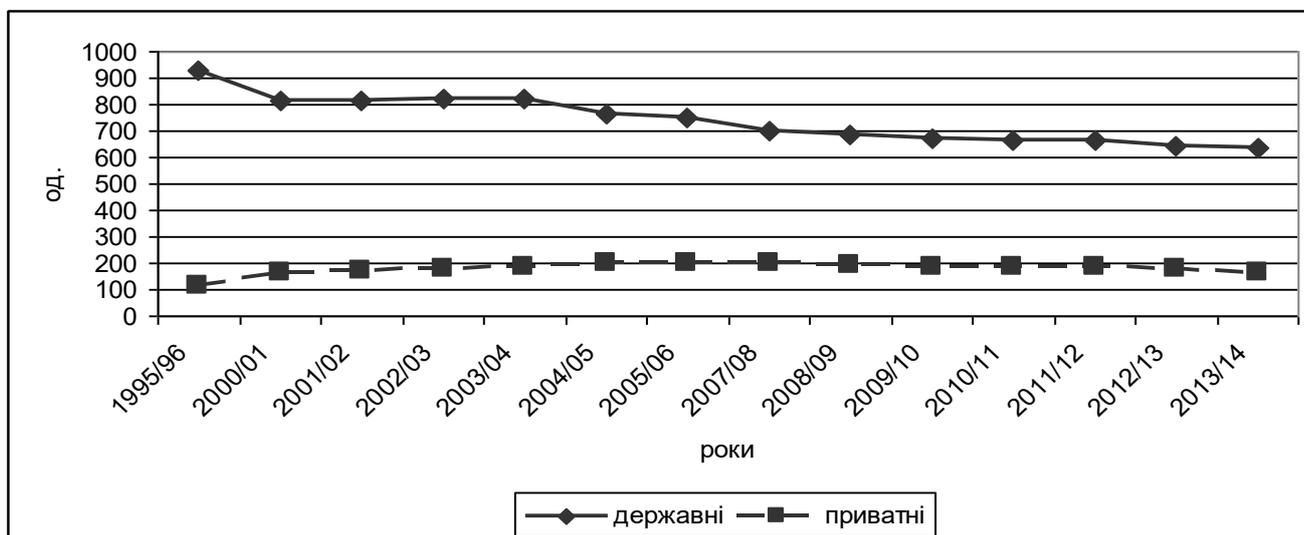


Рис. 2.7. Динаміка мережі ВНЗ I-IV рівнів акредитації за формами власності (за даними державної служби статистики України)

Структура мережі ВНЗ приватної форми власності станом на 2013/14 н.р. включає 73 інститути, 11 академій, 43 університети, 3 училища, 8 технікумів та 47 коледжі (рис. 2.8).

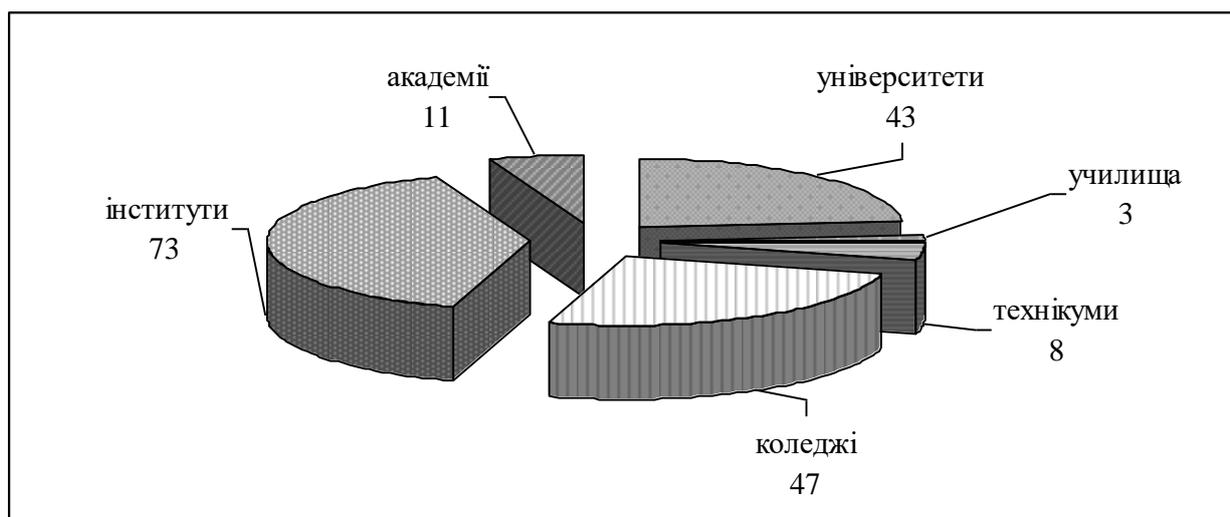


Рис. 2.8. Структура мережі вищих навчальних закладів I-IV рівнів акредитації приватної форми власності, 2013/14 н. р.

Розвиток приватного сегменту вищої освіти певною мірою поліпшує фінансову ситуацію у сфері економіки. Успішне розв'язання фінансових проблем позитивно вплине на доступність освіти, її кадрове забезпечення, вдосконалення організаційної структури.

Паралельно з цією тенденцією слід відзначити такий мікроекономічний фактор як матеріально-технічний стан ВНЗ, що відіграє важливу роль в забезпеченні ефективного розвитку кадрового потенціалу, тобто процесу підготовки та перепідготовки професорсько-викладацького складу та якісної підготовки фахівців з вищою освітою. Це стосується і наявності навчальних та навчально-допоміжних площ (Додаток Е).

На сьогодні мережа медичних закладів не завжди відповідає вимогам часу, медичні послуги в лікарнях часто дублюються, в деяких з них через недовантаження і недофінансування надаються неякісні послуги. Станом на кінець 2013 р. продовжувалося упорядкування та перепрофілювання мережі, структури й функції ЗОЗ, реорганізація первинної медико-санітарної допомоги (ПМСД) на засадах загальної практики — сімейної медицини (ЗП/СМ), реструктуризація вторинної і третинної медичної допомоги. За останні п'ять років (2009–2013 рр.) мережа закладів охорони здоров'я системи Міністерства охорони здоров'я України значно (на 36,2%) скоротилася (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Динаміка змін мережі закладів охорони здоров'я системи МОЗ України,

тис. од.

Показники	Роки				
	2009	2010	2011	2012	2013
Кількість лікарняних закладів	2,8	2,8	2,5	2,4	2,2
Кількість лікарняних ліжок	431	429	412	404	398
Кількість лікарських амбулаторно-поліклінічних закладів	8,8	9,0	8,2	8,3	10,8
Планова ємність амбулаторно-поліклінічних закладів тис. відвідувань за зміну	1000	993	999	1023	1037

Джерело: [61, с. 74]

Усі зміни у структурі ліжкового фонду відбувалися з урахуванням потреб населення в медичній допомозі й не перешкоджали наданню допомоги та роботі лікарняних закладів (ліжок). Забезпеченість населення України стаціонарними ліжками зменшилася з 86,8 на 10 тис. населення у 2009 р. до 72,03 – у 2013 р. У країнах Європейського Союзу цей показник у середньому становив 55,0 [183, с. 97]. 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 [61, с. 90].

Внаслідок недостатнього фінансування упродовж останніх років мережа закладів культури зменшилась, тоді як кількість її відвідувачів почала різко зростати, відбулося також скорочення кількості працівників. Дана ситуація свідчить про те, що мережа закладів культури потребує вдосконалення та подальшого розвитку. В Україні культура останнім часом зазнала значних руйнівних впливів та характеризується зменшенням мережі бібліотек, демонстраторів фільмів, закладів культури клубного типу, а також кількість відвідувань театрів, концертних організацій та музеїв (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Динаміка кількості закладів сфери культури та мистецтва в Україні

Показник	Роки						Відхилення 2013 до 2000	
	2000	2009	2010	2011	2012	2013	+/-	%
Кількість закладів культури клубного типу, тис. од.	20,4	18,7	18,6	18,5	18,5	18,5	-1,9	90,7
Кількість масових та універсальних бібліотек, тис. од.	20,7	20,1	19,5	19,3	19,2	19,1	-1,6	92,3
Кількість професійних театрів, од.	131	136	140	133	132	133	2	101,5
Кількість концертних організацій	61	77	83	82	88	85	24	139,3
Кількість музеїв	378	499	549	570	592	608	230	160,8
Кількість демонстраторів фільмів, тис.	6,9	2,2	2,2	2,2	1,7	1,6	-5,3	23,2

Джерело: [55, с. 57].

Щодо кіноіндустрії, то кількість демонстраторів кіно- і відеофільмів зменшилась більш ніж у 10 разів. Заклади культурного типу та кількість місць у них теж істотно зменшилась. Саме це значно ускладнює залучення до роботи в закладах культури молоді й висококваліфікованих працівників, наслідком чого є стійка тенденція до старіння кадрів і зниження рівня їхнього професіоналізму.

Кадровий потенціал соціальної сфери відіграє важливу роль в забезпеченні економічної та соціальної стабільності держави, впливає на

конкурентні переваги економіки, тому слід детальніше розглянути дану складову ресурсного потенціалу, особливо її сучасний стан.

Сучасні комп'ютерні програми дозволяють здійснювати статистичний аналіз стану кадрового потенціалу на будь-якому рівні (державному, регіональному, місцевому тощо). Існує також систематизація показників вимірювання кількісного і якісного стану кадрового потенціалу (додаток В).

У соціальній сфері зайнято майже одна третина працівників економіки. Тут зосереджені кадри, що мають найвищий освітній рівень. Якщо в економіці в цілому вищу освіту I-II рівня акредитації мають 24%, III-IV рівня – 32,6, то в сфері культури ці показники досягають 28,3 і 33,5, охорони здоров'я – 42,5 і 21,7%; освіти – 19,1 і 53,2% відповідно. Практично кожен другий працюючий має вищу освіту III-IV рівня акредитації. Це значно вищі показники, ніж в інших сферах діяльності [40, с. 97].

Оцінку кадрового потенціалу формують соціальні замовлення, але реалізувати його в рамках існуючої системи освіти неможливо без використання прогнозів потреби ринку праці у фахівцях різних професій і кваліфікацій. Виконати таку роботу можна тільки за допомогою використання основ та підходів некомерційного маркетингу. Учасниками цього процесу повинні стати освітні установи, зацікавлені в затребуваності своїх послуг (що відображається у їх фінансовому благополуччі), населення, зацікавлене в одержанні освіти, що дає йому шанси знайти собі гідне місце на ринку праці, а також підприємства, організації та установи, які є споживачами робочої сили і зацікавлені в її високій якості.

Соціальна сфера має багато проблем комплексного аналізу щодо кадрового потенціалу, які зумовлені:

- відсутністю чітких формалізованих оцінок діяльності працівників соціальної сфери (практикується суб'єктивна оцінка їх професійної діяльності);
- неможливістю кількісно визначити фактори, що впливають на ефективність використання кадрового потенціалу;
- недосконалістю наявної статистичної звітності щодо стану кадрового потенціалу;
- відсутністю сучасних вимог до кадрів і моделювання розвитку кадрового потенціалу.

При оцінці сучасного стану кадрової складової ресурсного потенціалу соціально-культурної сфери необхідно забезпечити:

– вдосконалення статистичного обліку, оцінки аналізу кадрового потенціалу шляхом уніфікації документів, удосконалення системи документообороту, впровадження окремих функцій кадрових служб;

– скорочення дублювання кадрової інформації, забезпечення швидкого поширення необхідних даних для підготовки звітів та інших інформаційно-аналітичних матеріалів, ефективне використання інформації на всіх рівнях управління соціальною сферою;

– формування інформаційно-методичної бази, включаючи систему кадрового моніторингу для наукового обґрунтування і розрахунку потреби в кадрах, фінанси, а також здійснення змін у системі підготовки, перепідготовки і післядипломного навчання [65, с. 133].

У системі вищої освіти України існує ряд проблем: структура підготовки кадрів не повністю задовольняє потреби ринку праці, результати наукових досліджень слабо інтегруються у вищу освіту, нераціонально використовуються кошти ВНЗ, недосконалою є мережа установ вищої освіти, не відповідає сучасним вимогам кадровий потенціал освіти та рівень підвищення кваліфікації педагогів, відсутня гнучка інтеграція студентів до світових умов. Не існує довгострокового і науково обґрунтованого механізму прогнозування та підготовки кадрів [41, с. 100].

При цьому кількість студентів у ВНЗ I-II рівнів акредитації зменшилася на 3,2% – до 345,2 тис. осіб, у ВНЗ III-IV рівнів акредитації – на 6,6% (1 млн. 824,9 тис. осіб) [131, с. 107]. Кількість спеціалістів, що закінчили навчання у ВНЗ I-II рівнів акредитації, зменшилася на 4,5 тис. осіб, а III-IV рівнів акредитації – на 9,1 тис. осіб (рис. 2.9).

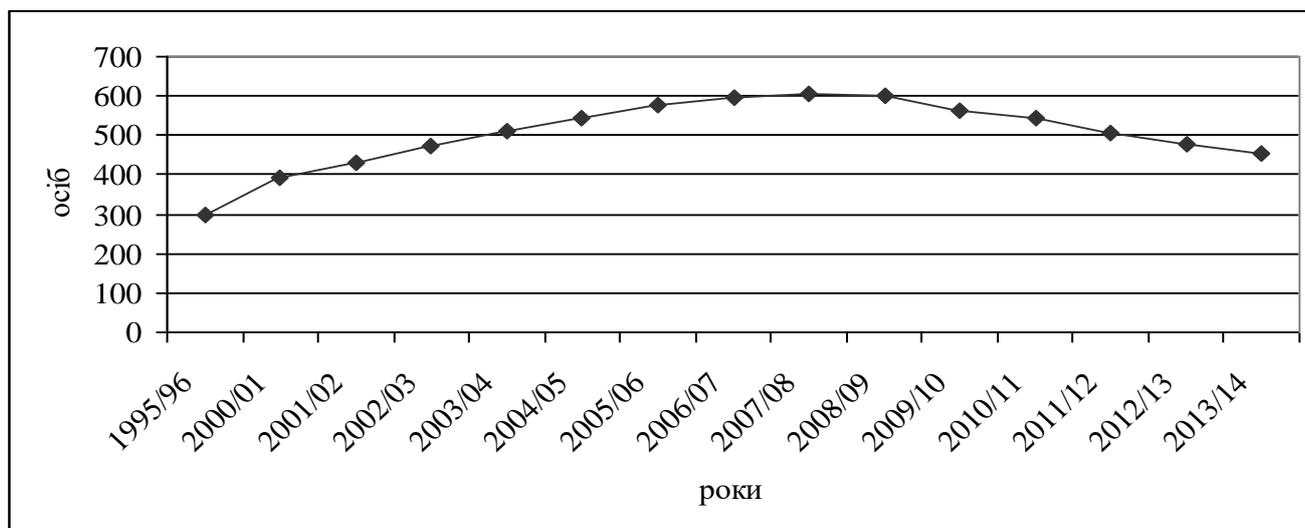


Рис. 2.9. Динаміка чисельності студентів вищих навчальних закладів різних рівнів акредитації у розрахунку на 10 тис. населення

У 2013 році касові видатки з державного та місцевих бюджетів на фінансування професійно-технічної освіти склали 6359,0 млн. грн., у тому числі по загальному фонду – 5902,0 млн. грн., по спеціальному фонду – 457,5 млн. гривень. За показниками Державної служби статистики України, в останні 5 років видатки на професійно-технічну освіту становлять 0,4 відсотка від ВВП і складають в середньому 6,2-6,4 відсотка від загальних видатків на всю освіту [133, с. 2].

Станом на 1 вересня 2013 року у державних ПТНЗ України навчалось 374 тисячі випускників загальноосвітніх навчальних закладів, з яких лише 1,5 відсотка навчаються на контрактній основі за різними професіями в групах понад державне замовлення.

Суттєвим залишається дисбаланс між обсягами підготовки кадрів та потребами ринку праці. За даними Державної служби статистики України, у 2012/13 навчальному році в середньому по Україні з розрахунку на 10 тисяч населення у вищих навчальних закладах I-IV рівнів акредитації навчалось 477 студентів. У той же час у професійно-технічних навчальних закладах цей показник у 2012/13 навчальному році складав всього 93 учні. Як свідчать підсумки роботи професійно-технічних навчальних закладів у 2012/13 навчальному році, вісім з кожних десяти випускників (82,0%) працевлаштовані за професією (рис. 2.10).

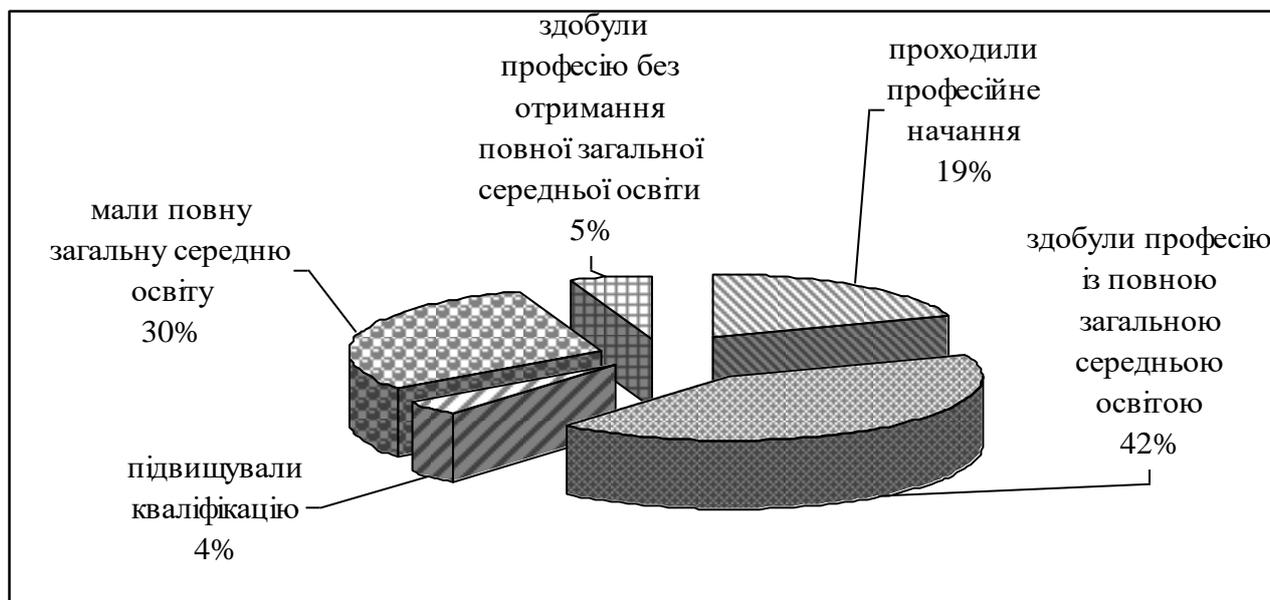


Рис. 2.10. Випуск кваліфікованих робітників професійно-технічними навчальними закладами України у 2013 році

Сфера охорони здоров'я має нерівномірний розподіл медичних кадрів за спеціальностями (рис. 2.11).

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.

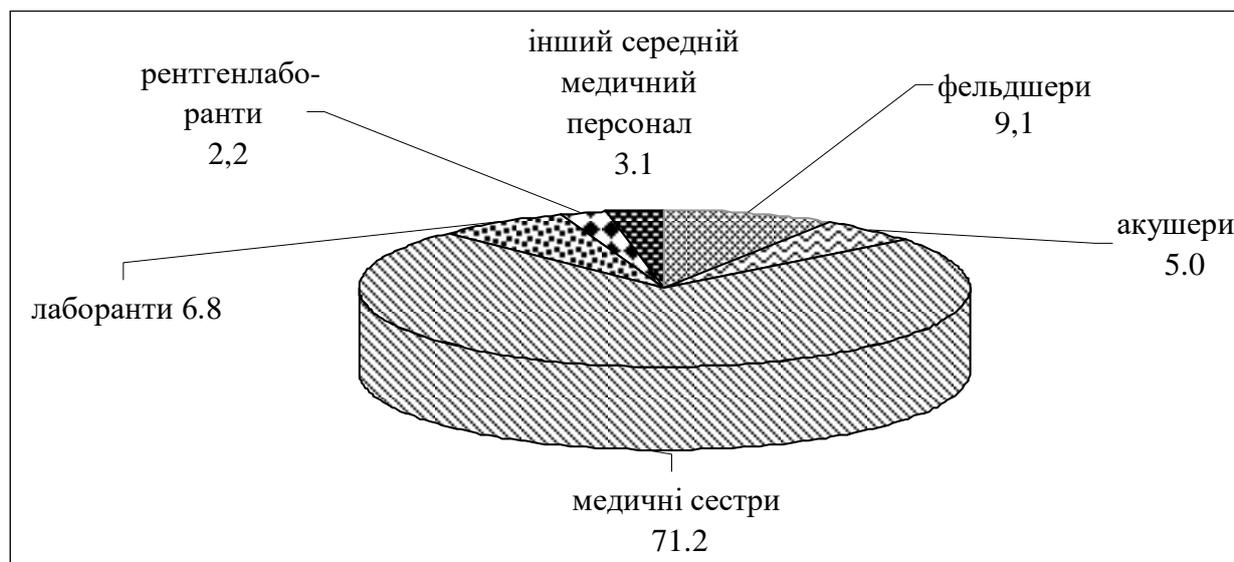


Рис. 2.11. Забезпеченість населення середнім медичним персоналом за окремими спеціальностями в 2013 р. на 10 тис. населення, осіб

Розподіл працівників за розмірами заробітної плати свідчить про відсутність залежності розміру зарплати від професійно-кваліфікаційного рівня працівників у соціальній сфері. Протягом I півріччя 2014р. зберігалася тенденція зростання рівня заробітної плати, проте нижчими темпами, ніж у попередні роки.

Середньомісячна номінальна заробітна плата штатного працівника за січень-червень 2014р. 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) [63, с. 10].

Динаміку номінальної заробітної плати найманих працівників у I півріччі 2012–2014 рр. характеризують дані, наведені у таблиці 2.5.

Основну частку доходів громадян України становить заробітна плата, яка є настільки малою, що не виконує, перш за все, своєї відтворювальної функції. Середня зарплата лише вдвічі перевищує розмір прожиткового мінімуму.

Динаміка номінальної заробітної плати найманих працівників

Роки	Нараховано в середньому			
	за місяць			за оплачену годину, грн.
	штатному працівнику		працівнику в еквіваленті повної зайнятості, грн.	
	грн.	у % до відповідного періоду попереднього року		
I півріччя 2012 р.	2933	116,9	3082	19,20
I півріччя 2013 р.	3199	109,1	3366	21,96
I півріччя 2014 р.	3368	105,3	3561	23,31

Джерело: [40, с. 18].

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% менше. В цілому 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% [121, с. 23].

Підвищення рівня заробітної плати спостерігається в 2013 році у переважній більшості видів економічної діяльності, зокрема у працівників авіаційного перевезення сфери послуг. В обласному розрізі заробітна плата суттєво диференціюється (рис. 2.12). Найвищий рівень зарплати залишається у м. Києві, а найнижчий у Тернопільській області.

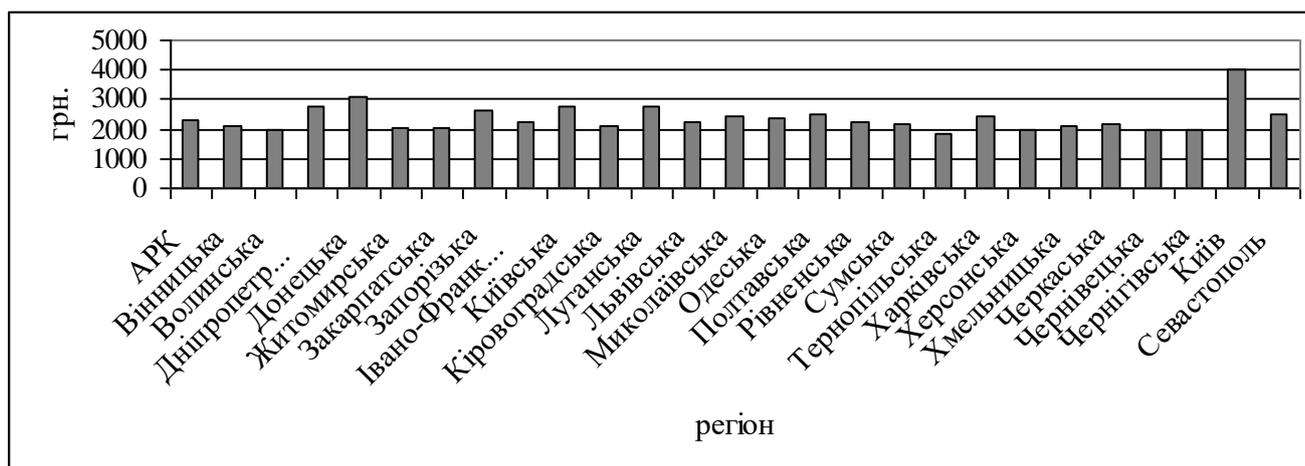


Рис. 2.12. Територіальні відмінності середньомісячної заробітної плати у 2013 році

Отже, аналіз показав, що ресурсний потенціал соціальної сфери являє собою складну, динамічну, відкриту, ієрархічну, в деякій мірі стохастичну

систему. Структурні елементи ресурсного потенціалу, їх взаємозв'язки, аналізують розвиток даної системи, визначають джерела руху та їх спрямованість. Витрати на соціальну сферу становлять в Україні близько 18 % ВВП, однак основне навантаження соціальних витрат лежить сьогодні на бюджетах регіонів та їх місцевих структур, з яких фінансується приблизно 80 % усієї соціальної сфери.

2.2. Основні тенденції розвитку кадрового потенціалу

У сучасній Україні проблеми розвитку кадрового потенціалу соціальної сфери з урахуванням соціально-економічних, демографічних особливостей і потреб інноваційного розвитку мають значний практичний інтерес і є актуальними завданнями, що потребують негайного вирішення та послідовного наукового аналізу. Сьогодні освіта, культура і сфера охорони здоров'я у своїй більшості мають такі невирішені проблеми в сфері розвитку кадрового потенціалу, а саме: відсутність інноваційної спрямованості кадрової політики та використання вдалого досвіду; не має чіткої системи адаптації, підготовки та перепідготовки працівників; відсутність чіткої системи соціальних гарантій тощо.

На основі оцінки кадрового ресурсу соціальної сфери виявлено тенденції: перевищення вибулих працівників над прийнятими у сферах матеріального виробництва, що обумовлює скорочення чисельності кадрів; високий оборот кадрів (більше 50%) у сільському господарстві, торгівлі, будівництві, діяльності готелів, ресторанів, що вказує на не досить сприятливі умови праці; низький рівень обороту кадрів в освіті та охороні здоров'я (13-15%), що вказує на наявність застійних явищ у цих сферах, низький рівень оновлення кадрів, що обумовлює їх старіння. Якісні параметри кадрового потенціалу характеризуються віковою структурою та відповідним освітнім рівнем [123, с. 30].

Аналіз показав, що відбувається старіння кадрового ресурсу, яке відчувається в усіх сферах соціального призначення. Однак найбільш динамічно процеси старіння відбуваються у двох найбільш важливих сферах, що забезпечують людський розвиток, – в освіті та охороні здоров'я. У цих сферах частка молоді є найнижчою (23-27%) і має тенденцію до зниження, тому виникла загроза відтворення кадрового потенціалу, що негативно

позначається на можливості їх інноваційного розвитку, а також на забезпеченні розвитку людського потенціалу України [128, с. 173].

Зростання освітнього рівня кадрів проявляється у збільшенні частки працівників, які мають повну і неповну вищу освіту (з 50% у 2010 р. до 55% у 2013 р.). Однак високий рівень освіти не завжди супроводжується високою якістю професійного навчання, що негативно позначається на характеристиках кадрового потенціалу, тому у міжнародних рейтингах Україна не посідає високі місця за оцінкою кваліфікації кадрів [40].

Уповільнення процесів розвитку кадрового потенціалу в Україні спостерігається внаслідок дії комплексу проблем. За оцінками експертів, найгостріші причини руйнування кадрового потенціалу виявляються в економічній, соціальній і правовій сферах – недоотримання законодавчо встановлених соціально-трудова прав і гарантій (80,4 %), низькі рівень та якість життя (73,5 % експертів), погіршення якості, доступності освіти для різних верств населення (61,1 %), знецінення національної робочої сили (55,8 %) [100, с. 15].

Не можна залишити поза увагою і такі тенденції, як «старіння» педагогічних, медичних кадрів, відсутність високої мотивації для підвищення професійної майстерності та дійсно творчої праці. В той же час у керівництва навчальних закладів спостерігається тенденція до оволодіння технологіями професійного менеджменту і втілення їх в управління.

На 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).

В проекті Національної стратегії розвитку освіти в Україні на 2012-2021 роки зазначено, що для розвитку кадрового потенціалу вперше в Україні формується повноцінний галузевий інформаційний ресурс на різних носіях; створено веб-портали та сайти у провідних бібліотеках, надається через них доступ до інформаційних ресурсів віддаленим користувачам; формуються електронні ресурси, зокрема електронні каталоги, повнотекстові бази, електронні бібліотеки.

В умовах трансформації суспільства для системи освіти притаманні глибокі кількісні та якісні зрушення в структурі кадрового потенціалу,

значною мірою зумовлені зростаючою потребою в освітніх послугах дошкільної та вищої освіти, і, навпаки, зниження кількісного складу викладачів загальноосвітніх закладів через скорочення контингенту та мережі закладів [100, с. 35].

На початок 2013/14 навчального року кількість учнів у загальноосвітніх навчальних закладах складала 4184477 осіб, кількість вчителів – 508235 осіб. Показник співвідношення кількості учнів на одного вчителя склав 8,3. За останні 8 років при скороченні кількості учнів майже на 30 % скорочення кількості педагогічних працівників практично не відбулося, також намітилася позитивна тенденція щодо збільшення кількості вчителів, які мають освітньо-кваліфікаційний рівень спеціаліста або магістра й тепер їх відсоток становить 88,6 (рис. 2.13).

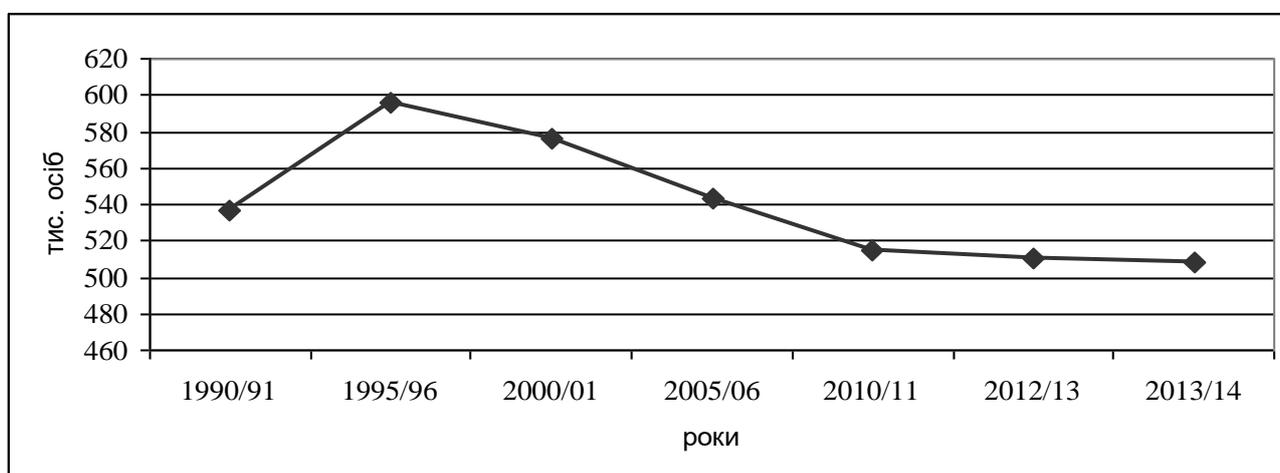


Рис. 2.13. Кількість учителів загальноосвітніх навчальних закладів, тис. осіб

Необхідно зазначити, що показник співвідношення кількості учнів до кількості вчителів суттєво відрізняється від аналогічних показників країн світу. За даними Організації економічного співробітництва та розвитку середній показник співвідношення кількості учнів на одного педагогічного працівника у таких країнах як Франція, Німеччина, Японія, Ірландія, Боснія і Герцеговина складає близько 20 учнів на 1 вчителя, а у Кореї – близько 30 учнів на 1 вчителя [56, с. 26].

Кількість педагогічних працівників, які мають кваліфікаційний рівень бакалавра та молодшого спеціаліста щорічно зменшується і становить відповідно 2,1 % та 8,9 %. Певних змін зазнала структура вчительських кадрів за віковим цензом. Понад половини працюючих учителів має вік старше 41 року, більше половини з яких пенсіонери за віком або можуть вийти на пенсію

за вислугою років. Розподіл педагогічних кадрів за стажем педагогічної роботи складає: 7,2% вчителів зі стажем до 3-х років; 14,4 % — від 3 до 10 років, 27,3 % — від 10 до 20 років, 51,1 % — більш як 20 років [56, с. 97].

Недостатньою забезпеченістю кваліфікованими педагогічними кадрами характеризується і 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.

Негативні процеси відбуваються у сфері підготовки робітничих кадрів у професійно-технічних навчальних закладах, кількість яких скоротилася за 5-річний період на 47 одиниць (5%), а підготовка кваліфікованих робітників – на 14%. Найбільше скорочення відбулося у Донецькій та Запорізькій областях, саме там, де є найбільший попит на висококваліфікованих робітників. Така тенденція розвитку ПТО суперечить потребам сучасної економіки, через те, що попит на даних працівників зростає і по багатьох робітничих професіях виник дефіцит кадрового ресурсу.

Проаналізуємо наявний стан справ забезпечення вищої школи викладацькими кадрами. Зауважимо, що статистична інформація дає досить задовільні результати: вищі навчальні заклади України мають потужний кадровий потенціал, хоча кількість викладачів у вищих навчальних закладах України I-II рівнів акредитації мала тенденцію до зменшення (38919 осіб у 2008/09 н.р. до 3648 осіб у 2012/13 н.р.), кількість викладачів у вищих навчальних закладах III-IV рівнів акредитації мала наступну динаміку: у 2008/09 н.р. – 160343 особи, у 2009/10 н.р. відбулося зростання до 163756 осіб, а далі поступовий спад до 158906 осіб у 2012/13 н.р. [41].

Незважаючи на загальну тенденцію зменшення основної кількості викладацького складу вищих навчальних закладів України, на початок 2012/13 н.р. можна простежити зростання чисельності як кандидатів та докторів наук, так і доцентів та професорів.

Так, за даними Державної служби статистики України, протягом 2004-2013 рр. науково-педагогічний склад збільшився на 6253 особи, що більше майже в 1,1 рази. На 14905 особи збільшилась кількість кандидатів наук та на 6831 осіб доцентів, що більше від показників 2004 року відповідно в 1,3 та 1,2 рази (табл. 2.6).

Офіційний дохід українських викладачів вишів не дотягує до рівня середньої зарплати, яка в першому півріччі 2013 року складала 3143 грн. 43%

викладачів вищих навчальних закладів України отримують менше 3000 грн. Тільки 16% мають зарплату понад 4500 грн.

Таблиця 2.6

Викладацький склад ВНЗ I-IV р. а., осіб*

	Педагогічні працівники		2004 – 2013 рр. +/-	2013 до 2004, %	Науково-педагогічні працівники		2004-2013 рр. +/-	2013 до 2004, %
	2004	2013			2004	2013		
Всього, в т.ч.:	58260	194775	136515	334,3	129122	135375	6253	104,8
1. За науков. Ступенем:								
– кандидата	1457	1758	301	120,7	54766	69671	14905	127,2
– доктора	131	72	-59	55,0	11298	14283	2985	126,4
2. З вченим званням:								
– доцента	502	552	50	110	40622	47453	6831	116,8
– професора	111	68	-43	61,3	10921	12626	1705	115,6

*Джерело: [130, с. 65].

Для порівняння: американські фахівці середнього рівня отримують близько 2500 доларів на місяць, а досвідчені викладачі технічних спеціальностей в Америці отримують більше 3000 доларів, що майже в 6 разів більше, ніж мають їхні українські колеги. Для США це вважається порівняно невеликою сумою, проте цілком достатньою для оренди квартири, оплати рахунків і проведення дозвілля.

Статистичні дані засвідчують наявність високо кваліфікованого академічного потенціалу вищої школи України. Варто зауважити, що попри зростання чисельності у сфері вищої освіти кандидатів та докторів наук, викладачів зі званням доцент чи професор, загальна кількість викладацького складу починає спадати.

Що стосується кадрових проблем культурної сфери, то вони не в останню чергу спричинені недосконалістю законодавчої бази. Так, згідно зі Законом України «Про загальнообов’язкове пенсійне страхування», трудовий стаж працівникам, які зайняті на неповну ставку, не зараховується, чим порушується їхнє право на пенсію з досягненням пенсійного віку [62].

Падіння соціального престижу професії працівника культури спричиняють низька заробітна плата, робота на неповну ставку, незадовільна матеріально-технічна база бібліотек, клубів тощо [80].

Кадровий потенціал та склад працівників закладів культури зазнає негативних змін і внаслідок притоку до Палаців культури і клубів фахівців з інших сфер, які не мають профільної освіти для роботи в закладах культури. Досить поширеним явищем в сільській місцевості є призначення на посади

завідувачів цими закладами осіб без жодної фахової освіти, які лише опісля призначення на посаду розпочинають навчання у навчальних закладах культосвітнього напрямку [91, с. 165].

Зв'язок між загальною фінансовою спроможністю регіону та рівнем зайнятості у культурній сфері не завжди прямий. Наприклад, високий рівень зайнятості працівників культури в Київській області пояснюється тим, що економію бюджетних коштів, спрямованих на потреби культури, досягнуто не за рахунок скорочення працівників, зайнятих на повну ставку, а шляхом зменшення загальної чисельності працівників культури. Таким кроком у кадровій політиці пояснюється й те, що в цій області, далеко не найменшій в Україні за кількістю населення, працює найменша кількість працівників культури (табл. 2.7).

Таблиця 2.7

Рейтингова оцінка регіонів України залежно від середньооблікової чисельності персоналу та кадрового потенціалу музеїв та театрів, 2013 р.*

Адміністративно-територіальна одиниця	Середньооблікова кількість штатних працівників:			
	театрів	ранг	музеїв	ранг
м. Київ	3997	1	430	14
Одеська	1556	2	477	11
Харківська	1510	3	576	6
Дніпропетровська	1410	4	218	24
Львівська	1318	5	354	15
Донецька	1297	6	237	23
Автономна республіка Крим	774	7	156	27
Запорізька	481	8	276	20
Луганська	445	9	344	16
Чернігівська	399	10	3529	1
Миколаївська	387	11	453	12
м. Севастополь	381	12	441	13
Івано-Франківська	344	13	284	19
Закарпатська	319	14	274	21
Сумська	303	15	549	8
Полтавська	283	16	492	10
Херсонська	249	17	634	5
Тернопільська	227	18	567	7
Київська	217	19	296	18
Волинська	216	20	204	25
Рівненська	215	21	546	9
Вінницька	208	22	198	26
Кіровоградська	202	23	318	17
Чернівецька	199	24	1369	2
Черкаська	198	25	1343	3
Хмельницька	197	26	638	4
Житомирська	164	27	251	22

*Джерело: [60, с. 68, с. 71].

З даних таблиці 2.7 видно, що результати ранжування регіонів України за чисельністю персоналу та кадрового потенціалу театрів та музеїв суттєво різняться. Зокрема м. Київ, яке посідає перше місце за середньообліковою чисельністю штатних працівників театрів, лише 14-те за чисельністю персоналу музеїв. Натомість Чернівецька, Черкаська та Хмельницька області, суттєво відстаючи за першим із визначених показників (24-те, 25-те та 26-те місця, відповідно), випереджають більшість інших регіонів за другим (2-ге, 3-тє та 4-те місця, відповідно). Відносно пропорційним є забезпеченість театрів та музеїв Харківської (3-тє та 6-те місця, відповідно), Миколаївської областей (11-те та 21-те місця, відповідно) та м. Севастополь (12-те та 13-те місця, відповідно).

Дефіцит вільних робочих місць у культурній сфері спостерігається практично в усіх регіонах України. Паліативні заходи у вигляді оплачуваних громадських робіт для безробітних працівників культури призводять до того, що, замість використання свого фахового потенціалу вони займаються ремонтом своїх колишніх "робочих місць" – будинків культури, бібліотек та відновленням історико-архітектурних пам'яток. Значно кращим заходом із забезпечення зайнятості працівників культури в сільській місцевості видається їх залучення до розвитку сільського туризму.

Місцеві органи влади, не маючи достатньо коштів на утримання закладів культури та їх штатів, нерідко оформлюють працівників культури на півставки, фактично завантажуючи їх на повну. Ситуація з працівниками, що мають 0,5 ставки та 0,25 ставки, особливо гостра в деяких найбідніших регіонах країни. Лише у чверті регіонів відсоток повної зайнятості є умовно задовільним – у Миколаївській, Харківській, Запорізькій, Чернівецькій, Кіровоградській областях, Автономній Республіці Крим та м. Севастополь (від 93, 7 до 99,5%). Однак і тут ситуація в сільській місцевості відрізняється від загальної по області далеко не в кращий бік [41].

Децентралізація сфери для певних категорій фахівців викликала скорочення їхньої заробітної плати навіть за умов повної зайнятості. Наприклад, оплата праці бібліотечних працівників безпосередньо залежить від тієї категорії, до якої належить центральна бібліотечна система (ЦБС). Після децентралізації мережі бібліотечних закладів і переведення на баланс сілрад їх категорія знижується, а відтак знижується і зарплата.

Ефективна кадрова політика в сфері охорони здоров'я – важливий інструмент реформування медичної сфери, оскільки якість та доступність надання медичної допомоги населенню країни залежать від забезпеченості закладів охорони здоров'я медичними працівниками та від їхнього

професійного рівня. Від аналізу показників з кадрового менеджменту, розрахунків прогнозу їх динаміки, потреби у спеціалістах та забезпечення їх належного професійного рівня значною мірою залежить результат реформ.

Слід зазначити, що у сфері спостерігаються проблеми щодо комплектації штатних посад медичними працівниками, хоча останніми роками позитивною була тенденція зростання чисельності та забезпеченості населення лікарями загальної практики – сімейними лікарями. Виходячи з сучасних нормативів навантаження на 1 лікаря, потреба у сімейних лікарях до 2015 р. становитиме 30 923 особи (19 802 лікарі для міського населення і 11 121 – для сільського). У 2012 році на посади лікарів загальної практики – сімейних лікарів направлено понад 852 випускників (22,5% від загального випуску лікарів), що повністю відповідає затвердженому МОЗ України плану та у півтора рази більше, ніж у минулі роки [124, с. 13].

За статистичними даними, у 2012 році надання медичної допомоги у лікувально-профілактичних установах системи Міністерства охорони здоров'я України забезпечувало близько 217 тисяч лікарів та 441 тисяча молодших спеціалістів з медичною освітою. Забезпеченість лікарями по Україні становила 47,9 на 10 тис. населення, забезпеченість середнім медичним персоналом – 97,2 на 10 тис. населення (табл. 2.8).

Таблиця 2.8

Характеристика кадрового потенціалу сфери охорони здоров'я*

Показник	Роки							Відхилення 2013 р. до 2000 р.	
	2000	2008	2009	2010	2011	2012	2013	(+/-)	(%)
Всього лікарів усіх спеціальностей, (тис.)	226	222*	225*	225*	224*	217*	217	-9	96,0
Забезпеченість на 10 тис. населення	46,2	48,3*	49,5*	49,3*	49,3*	47,9*	48,0	1,8	103,9
Кількість середнього медичного персоналу (тис.)	541	465	467	467	459	441	441	-100	81,5
Забезпеченість на 10 тис. населення	110,3	101,1	102,0	102,4	101,0	97,2	97,4	-12,9	88,3

Примітка: *Без зубних лікарів

Джерело: розраховано автором за даними [41]

Дефіцит кадрів існує перш за все у первинній ланці, особливо в сільській місцевості. Залишаються проблемними питання укомплектованості лікарських посад у фтизіатричній, патолого-анатомічній, рентгенологічній, лабораторній,

педіатричній і санітарно-епідеміологічній службах. Отже, сьогодні українська система охорони здоров'я стоїть на порозі кадрової кризи.

Забезпеченість лікарями, що безпосередньо надавали медичну допомогу, також мала позитивну тенденцію: вона збільшилася з 27,1 у 2012 р. до 27,3 на 10 тис. населення у 2013 р. Її рівень дорівнював такому ж показнику у США, але поступався забезпеченості лікарями у більшості країн ЄС (33 на 10 тис. населення) (рис. 2.14).

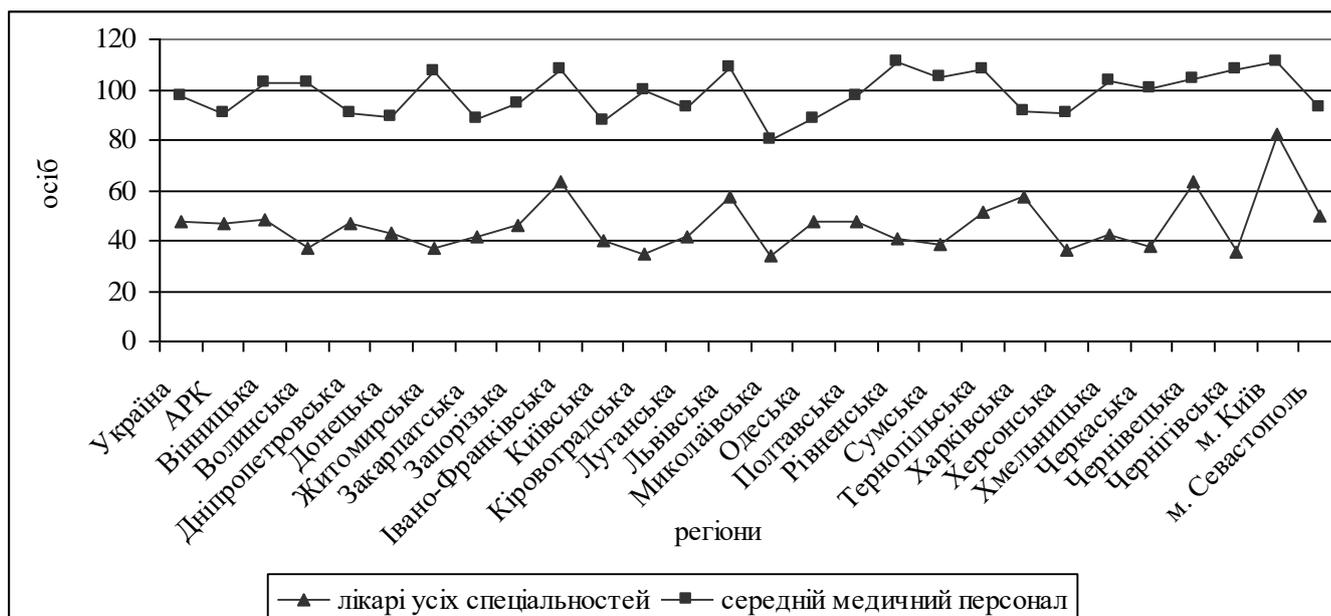


Рис. 2.14. Забезпеченість медичними кадрами за регіонами на кінець 2013 року на 10 тис. населення

Особливу увагу варто звернути і на кадрову ситуацію у вищих медичних навчальних закладах. Кадровий потенціал медичних ВНЗ на сьогодні складає 12,2 тис. науково-педагогічних працівників, серед яких: 1,8 тис. (15,2%) – доктори наук, 7 тис. (57,4%) – кандидати наук, 3,3 тис. (27,4 %) – викладачі без наукового ступеня [128, с. 177].

На виконання рішення колегії Міністерства охорони здоров'я України працевлаштовані 4159 або 99,8 % випускники вищих медичних навчальних закладів 2010 року, що навчалися за державним замовленням. Значну частину – 53% від усього випуску лікарів забезпечено роботою у сільській місцевості. Разом з тим, у закладах охорони здоров'я до цього часу залишаються не укомплектованими 19,2 тисяч лікарських посад, у тому числі 5,8 тисяч – у сільській місцевості, а також існують проблеми з укомплектуванням лікарських посад у фтизіатричній, патологоанатомічній, рентгенологічній, лабораторній та санітарно-епідеміологічній службах.

Для аналізу забезпеченості населення кадровими ресурсами використаємо метод групувань. Оскільки ступінь коливання групувальної

ознаки має незначний характер, застосуємо групування із рівними (однаковими) інтервалами. Для визначення кількості груп ми використали статистичну формулу:

$$n = 1 + 3,322 \lg N, \quad (2.1)$$

де n – кількість груп;

N – кількість спостережень.

Величину рівновеликого інтервалу визначили за формулою:

$$i \equiv \frac{X_{\max} - X_{\min}}{n}, \quad (2.2)$$

де X_{\max} , X_{\min} – відповідно найбільші та найменші значення досліджуваної сукупності.

Протягом останніх років у медичній сфері України спостерігається непроста кадрова ситуація, але показники 2013 р. свідчать про тенденцію до її поліпшення: за підсумками 2013 р., 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) [124, с. 23].

Рівень укомплектованості штатних посад фізичними особами лікарів при цьому становив 81,58%; забезпеченість штатними посадами лікарів дещо зменшилась: з 41,88 у 2012 р. до 41,77 на 10 тис. населення у 2013 р. (рис. 2.15).



Рис. 2.15. Групування регіонів України за забезпеченістю штатними посадами лікарів на 10 тис. населення, 2013 р.

Велика увага приділяється укомплектованості лікарями для надання первинної медико-санітарної допомоги. Збільшення кількості штатних посад лікарів відбулося у ході реформування сфери та збільшення кількості лікарів-інтернів.

Рисунок 2.15 свідчить про те, що високий рівень забезпеченості штатними посадами лікарів характерний тільки для м. Київ, а середній – для м. Севастополя. Найбільша кількість регіонів характеризується достатнім та незадовільним рівнем зазначеного показника (майже 86 %). Незадовільним рівнем забезпеченості характеризуються тільки 7 % досліджуваних регіонів України – Херсонська та Закарпатська області.

Що ж стосується забезпеченості регіонів фізичними особами-лікарями, то у лідерах, на відміну від забезпеченості штатними посадами, з'являється Івано-Франківська область (рис. 2.16).

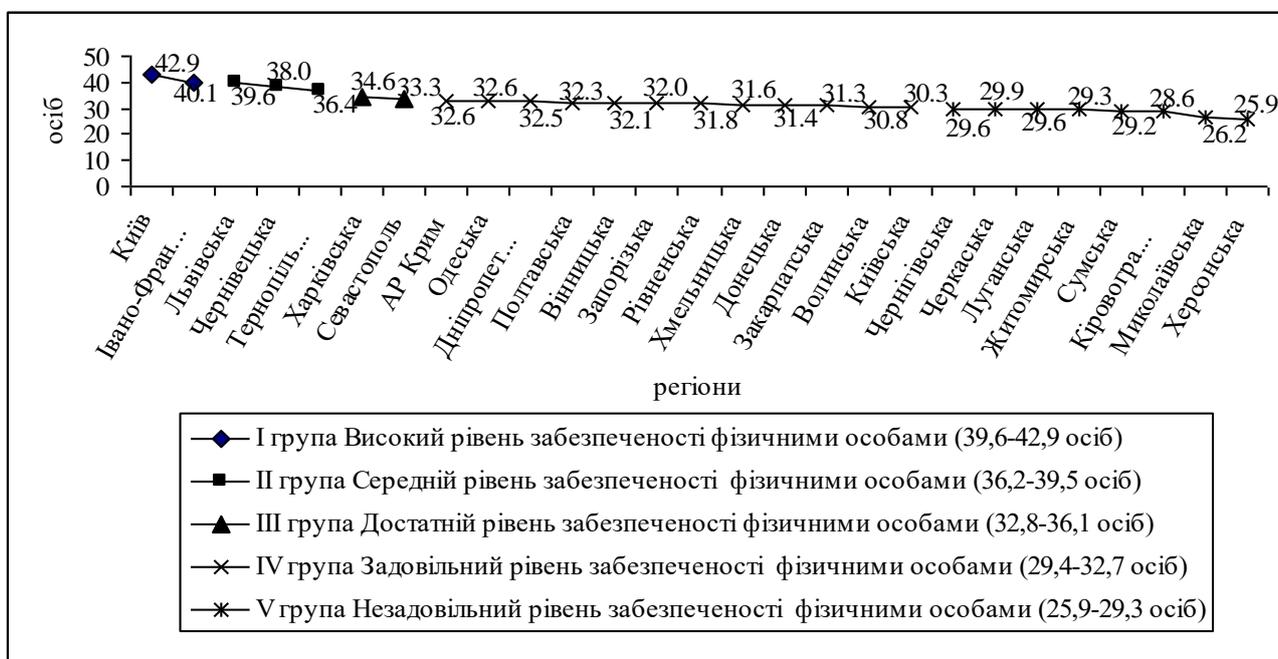


Рис. 2.16. Групування регіонів України за забезпеченістю фізичними особами лікарів на 10 тис. населення, 2013 р.

Середній та достатній рівень характерний ще для 19 % регіонів: Львівської, Чернівецької, Тернопільської, Херсонської областей та м. Севастополь. Тобто, будучи недостатньо укомплектованою штатними посадами, Херсонська область характеризується достатнім рівнем забезпеченості лікарями. Натомість у 74 % регіонів рівень наведеного показника є задовільним та незадовільним.

Укомплектованість штатних посад фізичними особами лікарів протягом 2010 – 2013 рр. була стабільною (у межах 80,70–80,64%). У 2013 р. цей показник збільшився за рахунок реформування санітарно-епідеміологічної станції (СЕС) і працевлаштування зазначених спеціалістів у закладах охорони

здоров'я. Дефіцит лікарських кадрів сфери протягом 2013 р. зменшився з 47 077 до 42 070 осіб; показник плинності лікарських кадрів протягом 2006–2013 рр. коливався у межах 1,2 – 1,9% і був значно нижчим за показник в економіці (4–5%). Питома вага працюючих лікарів пенсійного віку протягом останнього року мала тенденцію до зменшення (з 25,15% до 24,70%), але залишалася достатньо високою [41].

Дефіцит лікарських кадрів становив 41062 осіб, водночас кількість «повних» вакантних посад, на які можуть бути працевлаштовані випускники ВМНЗ III–IV рівнів акредитації, дорівнювала лише 16 730 посад. При цьому слід зазначити, що майже 28,5 тис. лікарів (18,1% від кількості їх працюючих) за основним місцем роботи працювали на неповну ставку (0,25–0,75 посади). Питома вага таких лікарів коливалася від 27,0% у Чернівецькій, 31,1% у Закарпатській до 31,8% в Івано-Франківській та Львівській областях (табл. 2.9).

Таблиця 2.9

Ранжування регіонів України за кількістю фізичних осіб лікарів, які за основною посадою працювали на неповну ставку (від 0,25 до 0,75), 2013 р.

Адміністративно-територіальна одиниця	Кількість лікарів			Ранг		
	0,25 пос.	0,50 пос.	0,75 пос.	0,25 пос.	0,50 пос.	0,75 пос.
Севастополь	12	84	38	1	1	1
Херсонська	23	191	124	2	2	5
Кіровоградська	26	223	108	3	3	3
Волинська	31	363	113	4	9	4
Житомирська	31	255	66	5	5	2
Чернігівська	38	262	144	6	7	6
Черкаська	40	268	156	7	8	8
Запорізька	42	367	218	8	10	14
Миколаївська	43	256	162	9	6	10
Сумська	48	249	152	10	4	7
Луганська	53	560	295	11	16	17
Рівненська	54	407	171	12	11	11
АР Крим	64	504	241	13	12	15
Хмельницька	68	543	206	14	14	12
Київська	77	513	161	15	13	9
Дніпропетровська	93	706	503	16	19	24
Полтавська	96	558	324	17	15	19
Тернопільська	102	798	207	18	20	13
Вінницька	113	703	298	19	18	18
Чернівецька	142	639	280	20	17	16
Закарпатська	149	842	331	21	21	20
Харківська	235	1304	567	22	25	25
Донецька	256	1356	696	23	26	26
Київ	272	1124	422	24	23	21
Івано-Франківська	293	1127	471	25	24	22
Одеська	452	1058	498	26	22	23
Львівська	512	2207	713	27	27	27

*Джерело: побудовано автором на основі Державної служби статистики України

Як видно з даних таблиці 2.9 результати ранжування регіонів України в більшості випадків співпадає за трьома критеріями (кількістю лікарів на 0,25, 0,5 та 0,75 посади). Зокрема перше місце у рейтингу за всіма показниками посідає м. Севастополь. Також повний збіг за рейтингом спостерігається тільки у Кіровоградській (1-ше місце) та Львівській (27 місце) областях. У всіх інших регіонах варіація їх розташування у рейтингу коливається у межах 3-х місць.

Найбільша частка працюючих на неповну ставку спостерігається в Івано-Франківській, Львівській та Закарпатській областях (I група). Відносно незначна кількість областей має високу кількість (від 22,7 до 27,2 %) таких працюючих (Чернівецька, Тернопільська, Одеська області). Найбільша ж кількість регіонів України (41 %) характеризується дуже низьким рівнем працюючих на неповну ставку (8,9–13,5 % працюючих лікарів) (рис. 2.17).

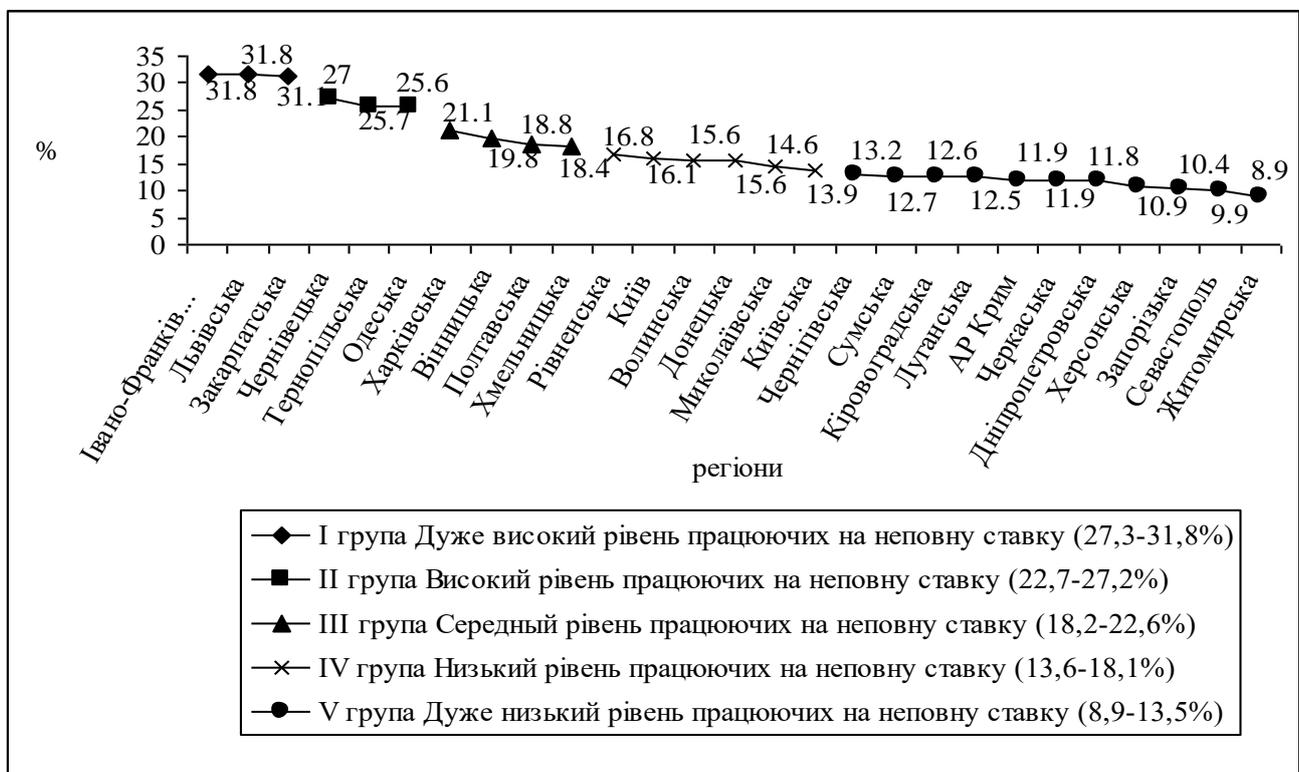


Рис. 2.17. Групування регіонів України за кількістю фізичних осіб лікарів, які за основною посадою працювали на неповну ставку, 2013 р.

Міністерством охорони здоров'я України здійснюється постійний моніторинг кадрового забезпечення сфери. Для аналізу кадрових ресурсів, зокрема закладів охорони здоров'я сфери управління Міністерства охорони здоров'я АР Крим, органів Управління охорони здоров'я обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій (заклади ОУОЗ) широко використовується інформація автоматизованої бази даних медичних,

фармацевтичних і науково-педагогічних працівників, що дає змогу щоквартально більш поглиблено аналізувати показники з кадрового менеджменту.

Численні дослідження свідчать, що кількість і якість працівників системи охорони здоров'я позитивно позначаються на забезпеченні населення медичною допомогою і медичними послугами. За оцінками ВООЗ, підготовленими за результатами переписів населення у світі нараховується 59,2 млн. медиків.

З метою ефективного управління кадровими ресурсами Міністерством охорони здоров'я проведена значна робота по створенню Єдиного державного реєстру закладів охорони здоров'я та автоматизованої бази даних медичних, фармацевтичних та науково-педагогічних працівників. На сьогодні до бази даних вже внесено 89% закладів охорони здоров'я, 86,6% лікарів та 90% фахівців. Реєстр має стратегічне значення для галузі, але не може функціонувати без регіональних баз даних.

Управління кадровою складовою ресурсного потенціалу соціальної сфери є сукупністю взаємопов'язаних і взаємозумовлених комунікаційних відносин: суспільних і особистих інтересів працівників, спрямованих на задоволення необхідності працевлаштування за освітою та продуктивне використання праці, забезпечення сфер соціального призначення кваліфікованими кадрами.

В умовах освітньої економіки гостро постає питання забезпечення зростання частки населення з вищою освітою. Фахівці вважають, що нею (часткою) має бути 60%. На сьогодні, за даними Мінпраці України, лише 5% економічно активного населення може бути віднесено до розряду спеціалістів вищої категорії, тоді як, приміром, у Німеччині цей показник досягає 56%, у США – 41% [124]. Кожного року за рахунок випускників вищих навчальних закладів та професійно-технічних навчальних закладів поповнюється кадровий склад як освітніх закладів, так і організацій інших сфер соціального призначення.

Проте сьогодні значною проблемою є невідповідність підготовки кадрів на освітньому ринку з їх дійсною потребою на ринку праці, що в першу чергу обумовлене: швидкозмінними вимогами глобалізаційного та науково-технічного процесів; зростаючою регіональною мобільністю молоді у пошуках навчальних закладів і робочих місць; необ'єктивному виборі професії значною частиною молодих людей; орієнтацією навчальних закладів більшою мірою на суб'єктивні потреби населення, аніж на потреби ринку праці; відсутністю об'єктивного державного планування та прогнозування потреби в спеціалістах.

Вищі навчальні заклади України вже проводять навчання керівників навчальних закладів, вирішуючи проблему підготовки управлінських кадрів – менеджерів освіти – висококваліфікованих фахівців, спроможних розробляти, аналізувати й реалізовувати державну політику, ефективно виконувати управлінські функції, сприяти інноваційним процесам в освіті. І все ж в Україні нині є масовий попит на вищу освіту. При зменшенні випуску із середніх навчальних закладів зменшується і набір студентів у вищі навчальні заклади як державної, так і приватної форми (рис. 2.18).

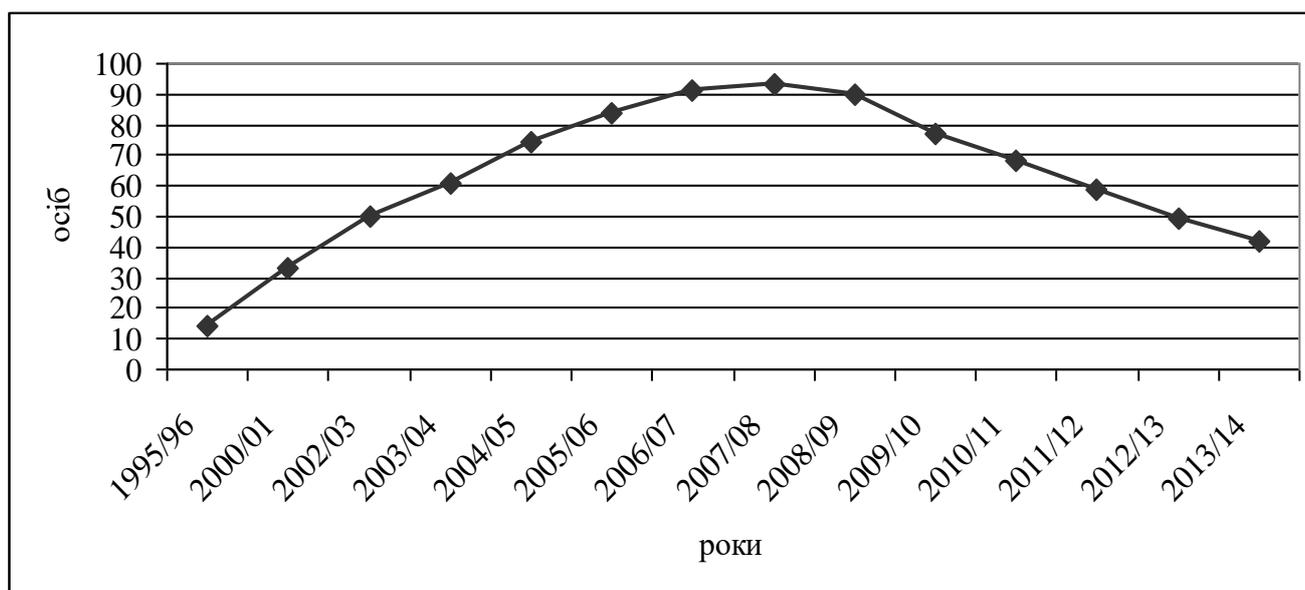


Рис. 2.18. Чисельність студентів ВНЗ України приватної форми власності в розрахунку на 10 тис. населення

Як видно, в Україні до 2007/08 н. р. спостерігалось динамічне зростання кількості студентів на 10 тис. населення, а за останні роки – зменшення цього показника як по ВНЗ державної та комунальної, так і приватної форми власності. Тут, очевидно, певну роль відіграв і демографічний чинник. Також спостерігається абсолютне зменшення кількості прийнятих студентів вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації на 24016 осіб та абсолютне зменшення їх у ВНЗ III-IV рівнів акредитації – на 77482 осіб (рис. 2.19).

Зменшення кількості студентів у вищих навчальних закладах I-II та III-IV рівнів акредитації пов'язано переважно із скороченням їхньої кількості на денному і вечірньому відділеннях. У навчальних закладах також зберігається негативна тенденція до старіння кадрового потенціалу. Так 22,7% науково-педагогічних працівників мають пенсійний вік. А у Вінницькому національному, Донецькому національному, Харківському національному,

Запорізькому медичних університетах та Національній, Запорізькій і Харківській медичних академіях післядипломної освіти працює понад 25% науково-педагогічних працівників пенсійного віку.

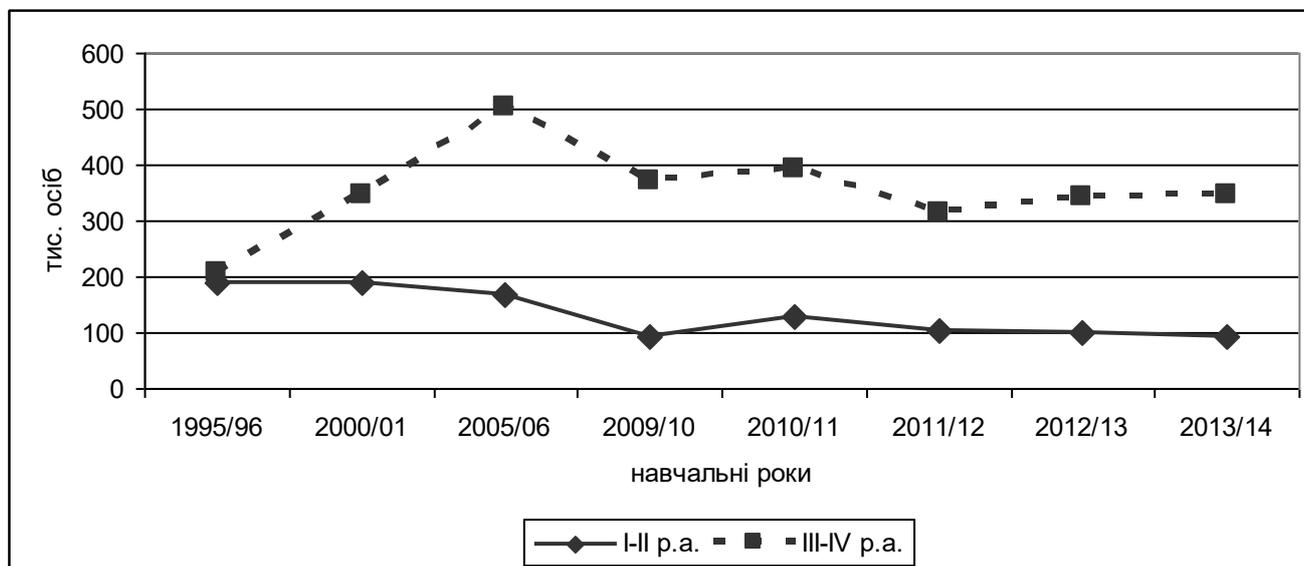


Рис. 2.19. Динаміка кількості прийнятих студентів у вищі навчальні заклади (за даними Державної служби статистики України)

Особливу тривогу викликає кількість осіб пенсійного віку серед завідувачів кафедр: у Національному медичному університеті – 55%, Донецькому національному медичному університеті – 52,4%, Запорізькому державному медичному університеті – 54,8%, Національній академії післядипломної освіти – 63%. Ця проблема не вперше обговорюється у міністерстві, адже виникає питання належного рівня професійної підготовки майбутніх лікарів і якості медичної освіти загалом [120, с. 97].

Що стосується сфери культури, то працівники даної ланки, а особливо бібліотекарі ХХІ століття, також мають бути професіоналами. Адже обсяг спеціальних знань, умінь і навичок суттєво зростає перш за все за рахунок розширення бібліотечного пізнання. Працівникам бібліотек необхідні виходи на світові інформаційні ресурси, а значить, вони повинні вміти працювати з електронними базами даних за кордоном, знати їх інструментарій - систему класифікації і предметизації, володіти іноземними мовами, комп'ютером. Для кожного фахівця освіта і підвищення кваліфікації мають стати цілеспрямованими. Не менш важливою повинна бути психологічна підготовка бібліотекаря.

Щоб підвищити ефективність роботи цієї ланки культури, необхідно створити систему професійної освіти, яка гнучко реагує на кон'юнктуру ринку

праці, і, разом із тим, економічно стійку, соціально захищену і професійно конкурентоспроможну, що ставить складні завдання перед бібліотечними працівниками. Назрілою нині є програма "професія – бібліотекар", адже до цього часу вона розкривається примітивною формулою – видавати книги. Бібліотекар відноситься до тієї категорії працівників соціальної сфери, яка сприяє накопиченню, збереженню і поширенню знань, зафіксованих у друкованих та інших носіях інформації. Бібліотеки є невід'ємною складовою науково-освітнього та інформаційного простору України [100, с. 39].

Важливу роль у стабілізації бібліотечних кадрів відіграє підвищення рівня заробітної плати, бо це категорія визначення оцінки праці бібліотечного працівника сучасним суспільством та державою. Окрім того, престижною професія може вважатися тільки тоді, коли визначається її конкурентоспроможність на ринку праці, є перспективні умови кар'єрного зростання кожного фахівця бібліотеки, є потреба у накопиченні й практичному використанні творчого потенціалу тощо.

Характерною рисою функціонування українських бібліотек є відсутність сучасної системи мотивації ефективної діяльності працівників бібліотек. Необхідно створювати більш розвинену систему стимулювання бібліотечних працівників, яка базуватиметься на системі матеріальних та моральних заохочень. В умовах сучасних відносин на кадровому ринку вже сьогодні деякі бібліотеки можуть вважати себе конкурентоспроможними завдяки кращим умовам праці, впровадженню в роботу інформаційних технологій або за рівнем оплати праці [60, с. 27].

Потребує поліпшення робота щодо якісного підбору кадрів. Низький рівень знань з питань економічної, господарської роботи гальмує діяльність клубних закладів в ринкових умовах. Аналіз засвідчує, що 33 % спеціалістів клубних закладів мають досвід роботи понад 30 років, 40 % – понад 20 років, 20 % – понад 10 років, 7 % – понад 5 років. Це свідчить про необхідність створення нормальних умов праці для творчої, обдарованої молоді, здатної забезпечувати роботу клубних закладів у сучасних умовах.

До того ж на сьогодні немає законодавчого акту, який би поширював норми соціального захисту на працівників клубних закладів, які існують для працівників бібліотек, музеїв та викладачів шкіл естетичного виховання. З метою усунення соціальної нерівності в питаннях оплати праці клубних працівників Міністерством внесено відповідні зміни до проекту Закону України про культуру, зокрема щодо надання клубним працівникам права на грошову

винагороду за сумлінну працю та зразкове виконання трудових обов'язків і матеріальну допомогу для вирішення соціальних питань [100, с. 15].

Низька заробітна плата, робота на неповну ставку, незадовільна матеріально-технічна база сільських бібліотек, клубів останніх років спричиняла падіння соціального престижу професії працівника культури. А це значно ускладнює залучення до роботи в сільських закладах культури молоді й висококваліфікованих працівників, наслідком чого була стійка тенденція до старіння кадрів і зниження рівня їхнього професіоналізму. Наприклад, понад 34% сільських бібліотекарів нині не мають фахової освіти (у місті – 24%). Лише в Рівненській, Івано-Франківській та Кіровоградській областях їх менше 20%. Ще гірша ситуація з клубними працівниками. Лише на Закарпатті фахову освіту серед них мають майже 80% працюючих. У Чернігівській, Одеській, Житомирській і Кіровоградській областях без фахової освіти у сільських клубах працюють близько двох третин працівників, а ще в 13 регіонах кількість таких перевищила 40%. Серед них Київська (57,7% без фахової освіти), Херсонська (54,2%), Миколаївська (54,1%), Дніпропетровська (53,7%) [105, с. 153].

Медики України традиційно посідали почесне і достойно оплачуване місце в суспільстві. За останні десятиріччя дефіцит фінансування сфери призвів до значного зменшення їх доходів. Фактично медперсонал став самотужки рятувати свої робочі місця – єдине джерело своїх доходів. За умов хронічної невивплати або несвоєчасної виплати зарплати, а також низької зарплати відносно інших професійних і соціальних груп “тіньові” платежі є своєрідною компенсацією матеріальних і моральних втрат [97, с. 57].

Сьогодні зарплата молодших і середніх медпрацівників не відрізняється. Мало вона відрізняється й у лікарів. Незважаючи на це, конкурс у медичні вищі навчальні заклади хоча і зменшується, але залишається одним з найвищих. Однак, якщо ситуація не зміниться на краще, то можливе посилення відтоку медичних кадрів (за кордон, в інші сфери діяльності), що негативно позначиться не лише на функціонуванні цієї сфери діяльності, а й на рівні обслуговування населення [153, с. 21].

В цілому, для кадрового потенціалу медичної сфери, а особливо для його розвитку характерним є: нерівномірність розподілу кадрів (як лікарів, так і середнього медичного персоналу по регіонах України); незадоволення потреби у дільничних терапевтах, педіатрах; низька забезпеченість лікарями сільського населення; невідповідність чисельності і структури медичних кадрів

стратегічним завданням реформування системи охорони здоров'я; не сформованість інституту лікарів загальної практики [113, с. 35].

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

Для покращення сучасного стану кадрової складової ресурсного потенціалу соціальної сфери необхідний комплексний підхід, який має включати підготовку кадрів, їх розвиток, перепідготовку, управління ними, залучення їх до вироблення стратегій розвитку окремої сфери, використання і розвиток соціальної інфраструктури, взаємодією з регіональними і місцевими органами влади, громадськими організаціями. Це потребує вироблення певних підходів до створення такої системи, яка б дозволила розв'язання наступних завдань: створення системи державного замовлення на навчання і випуск молодих спеціалістів для соціальної сфери, створення системи цільової контрактної підготовки та закріплення спеціалістів із вищою освітою для соціальної сфери, розробка нормативно-методичної бази системи цільової контрактної підготовки спеціалістів для сфер соціального призначення, розробка та впровадження системи заходів щодо закріплення випускників на підприємствах соціального призначення із встановленням відповідного рівня оплати праці [151, с. 97].

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

Питання розвитку кадрових ресурсів у соціальній сфері, і в першу чергу в її сільському сегменті, є чи не найважливішим серед економічних, фінансових, соціальних та інших невирішених проблем, що має, на наше глибоке переконання, державну вагу, оскільки без її розв'язання марними будуть всі намагання суспільства змінити ситуацію відтворення кадрового потенціалу в соціальному секторі економіки.

2.3. Особливості відтворення кадрової складової ресурсного потенціалу соціальної сфери

Економічні перетворення та структурна перебудова в Україні супроводжуються посиленням регіональних відмінностей щодо формування, використання, а особливо відтворення кадрової складової ресурсного потенціалу соціальної сфери. Деякі ознаки позитивних зрушень, що відмічаються в економіці за останні роки, мають нестійкий характер і на загальний стан кадрового потенціалу практично не впливають, у той час як негативні процеси позначилися на всіх складових.

За період незалежності в Україні відбулися процеси катастрофічного руйнування кадрового потенціалу, які виявляються в негативних змінах у демографічних процесах, деформації соціального середовища, накопиченні економічних проблем. Такі глибокі кризові явища обумовлені насамперед невідповідністю соціально-економічної політики держави потребам розвитку кадрового потенціалу, вимогам виробництва.

Зміни, що стосуються відтворення кадрового потенціалу в сферах соціального призначення, на жаль, не спрямовані на вирішення двох складних завдань: підвищення рівня та вдосконалення системи оплати праці лікарів та іншого медичного персоналу, працівників освіти та культури з тим, щоб підняти рівень престижу медичної, освітньої та культурної професії, а відтак, зменшити відтік кадрів з галузей; створення стимулів до підвищення професійної підготовки медичних, освітніх та культурних кадрів, що впливатиме на збільшення ефективності надання послуг у системі охорони здоров'я, освіти, культури.

Відтворення кадрової складової ресурсного потенціалу соціальної сфери – складна система, яка має демографічну підсистему, що характеризується народженням дітей, їхнім навчанням і вихованням. Функціонування та використання кадрового потенціалу освіти, охорони здоров'я та культурної сфер відбувається на певних етапах його відтворювального циклу – формування, реалізації, використання, збереження та розвитку, які є взаємопов'язаними і взаємообумовленими [73, с. 97].

Основоположними факторами формування та відтворення кадрового потенціалу, природною основою кількісного відновлення його людських ресурсів є, безперечно, демографічні процеси (народжуваність, смертність, міграція населення). Збільшення темпів скорочення працездатного населення на фоні загальної демографічної кризи має своїм наслідком старіння населення

і призводить до скорочення кадрового потенціалу в соціальній сфері. При існуванні тенденції різкого зменшення кількості молоді ще одним шляхом збільшення кадрового потенціалу є підвищення рівня освіти молоді.

За даними державної служби статистики України в 2013 році чисельність населення України становила 45 372 692 тис. осіб. За чисельністю населення наша країна посідає п'яте місце серед європейських країн та друге місце серед країн СНД після Росії (рис. 2.20).

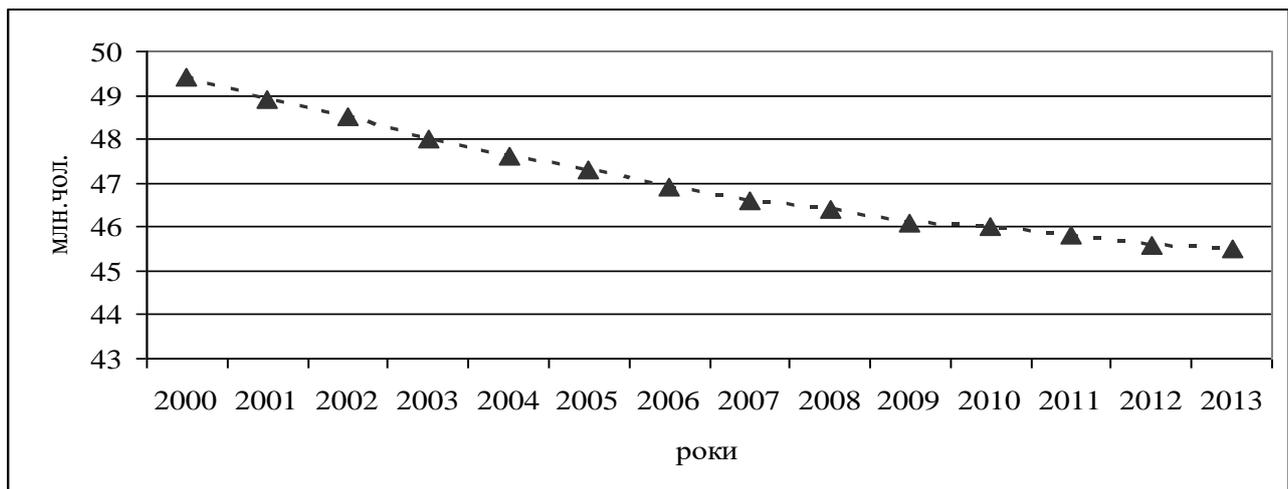


Рис. 2.20. Динаміка чисельності наявного населення України, млн. осіб

Демографічні фактори розкривають процес формування й відтворення кадрового потенціалу, що охоплює постійну заміну старих поколінь молодими при переході ними фактичної межі працездатності. Зауважимо, що роль демографічних факторів не можна абсолютизувати, відділяти від соціально-економічних умов існування. Незалежність їх дії завжди є відносною.

Збільшення темпів скорочення працездатного населення на фоні загальної демографічної кризи має своїм наслідком старіння населення і призводить до скорочення кадрового потенціалу в соціальній сфері. При існуванні тенденції різкого зменшення молоді ще одним шляхом збільшення кадрового потенціалу є підвищення рівня освіти молоді.

Проблема відтворення кадрового потенціалу сфер економічної діяльності сьогодні пов'язується з розширенням доступності отримання якісної освіти молодим поколінням, забезпеченням безперервності та наступності системи освіти усіх рівнів, впровадженням підготовки молоді за ступеневою професійно-технічною освітою [96, с. 105]. Практично в усіх сферах соціального призначення неухильно зростає чисельність персоналу передпенсійного та пенсійного віку. Тенденції вікових характеристик працівників супроводжуються зниженням

чисельності професійно підготовленої молоді, тому важливою проблемою соціальної сфери є омолодження її кадрового складу.

В умовах незбалансованого розвитку ринку праці та освітніх послуг ризику "непопадання" молодого спеціаліста за професійним призначенням різко зростають. Ризик персональної невідповідності молодого спеціаліста ринковим реаліям багатократно посилюється через відставання державних освітніх стандартів вищої освіти від темпів розвитку соціальної сфери.

Успішність адаптації та розвитку конкурентоспроможності молодого фахівця визначають наступні умови: функціональна повнота знань про виробничу і професійну діяльність у межах набуття спеціальності, функціональна повнота знань про ресурси свого розвитку в обраній професійній сфері, позитивний різноманітний досвід в застосуванні своїх персональних і особистих ресурсів у різноманітній виробничій діяльності, розвинута рефлексивна позиція молодого спеціаліста як компонента персональної системи орієнтування в соціальній дійсності [97, с. 67].

У сфері освіти, враховуючи вищу, важливою частиною є педагогічна освіта. На неї відводиться 5-та частина ВНЗ країни. Саме вона забезпечує підготовку і підвищення кваліфікації педагогічних працівників: викладачів, вчителів, вихователів для усіх типів, форм і видів освітніх закладів.

Однією з найчисленніших професійних груп в освіті є вчителі. Зрозуміло, що освіта починається з учителя. Найбільше педагогів готується для шкіл, професійно-технічних училищ, середньо-спеціальних навчальних закладів, дошкільних і позашкільних закладів. Збільшується кількість факультетів у вишах, розвиваються економічні зв'язки з іншими країнами, поглиблюється вивчення іноземної мови, з'являються центри економічної освіти. В наш час є вчителі, які не мають вищої освіти, а тому вводиться система контрактів у школах і ВНЗ з питань працевлаштування.

За даними Державної служби статистики України у 2013/14 н.р. кількість учителів загальноосвітніх навчальних закладів становила 508 235 осіб, понад 274 тис. з них працювали в міських поселеннях, 230 тис. – у сільській місцевості. Основна частина – це педагоги загальноосвітніх навчальних закладів I–II ступеня, 50 тис. учителів працювали в гімназіях, 44 тис. – у ліцеях, 54 тис. – у колегіумах і близько 24 тис. – у навчально-виховних комплексах (об'єднаннях) [41].

Кількість учителів по регіонах залежить від наявної мережі навчальних закладів та учнів у них. У всіх денних закладах (у розрахунку на один заклад) вона коливається від 20 (Тернопільська область) до 43 осіб (м. Севастополь, м. Київ) (рис. 2.21).

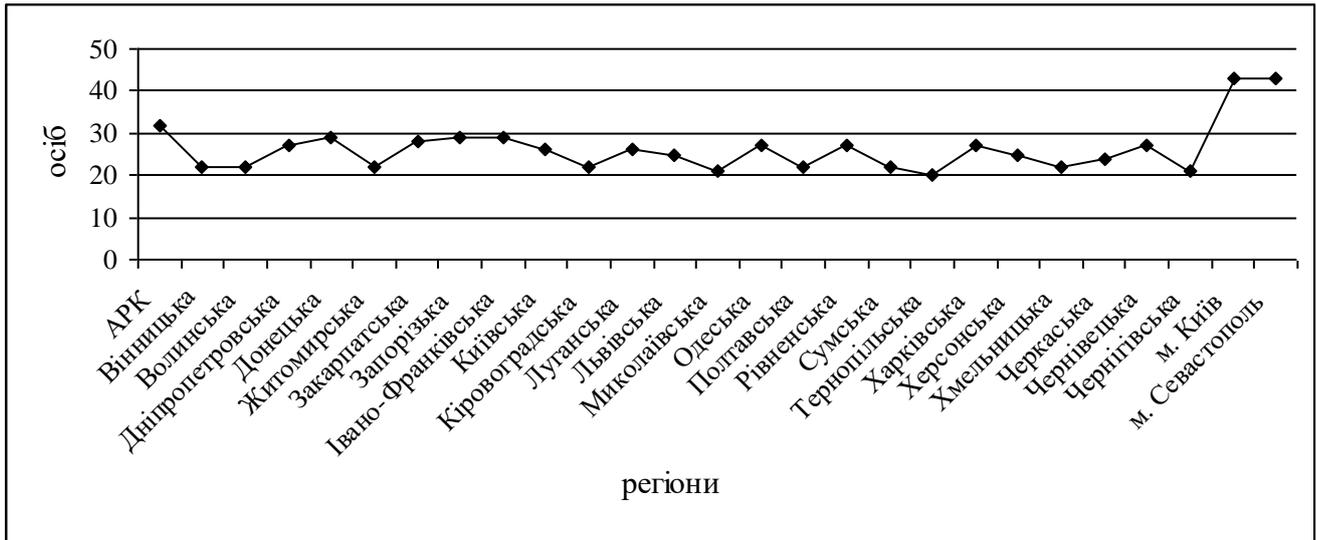


Рис. 2.21. Регіональні відмінності кількості учителів у 2013/14 н. р., в розрахунку на один денний заклад, осіб

За останні роки продовжує зростати кількість фахівців вищої кваліфікації, які працюють у різних сферах економіки України. Так, на 31 грудня 2012 р. їх було 103,6 тис. осіб, що більше на 3,8% порівняно зі станом на 1 жовтня 2011 р., у т.ч. чисельність жінок збільшилась на 7,7%, чоловіків – на 0,7% і склала відповідно 47114 і 56535 осіб. Більшість фахівців вищої кваліфікації працювала у закладах вищої освіти (72,5%), в той час як питома вага докторів та кандидатів наук, які беруть безпосередню участь у виконанні наукових та науково-технічних робіт, на 31.12.2012 складала 19,7% загальної їхньої кількості [41].

У світовій освітній практиці показник затребуваності випускників галузевого навчального закладу значною мірою визначає рейтинг ВНЗ, рівень його конкурентоспроможності. Тому забезпечення якості підготовки кадрів відповідно до потреб соціальної сфери є однією з найгостріших проблем. У цілях підвищення ефективності відтворення кадрового потенціалу сфери освіти можна виділити декілька важливих напрямків: надання вищим навчальним закладам гарантійного рівня бюджетного фінансування, звільнення від податку, утворення оптимального режиму в отриманні і використанні необхідних ресурсів і засобів; концентрація зусиль у підготовці кадрів для сфери освіти у вищих вузах; розвиток спеціалізацій ВНЗ у підготовці і використанні педагогічних кадрів; зосередження у вищих навчальних закладах підготовки викладачів з тих спеціальностей, на які є найбільші запити; повніше використання можливостей вузівського сектора науки.

Основними причинами кадрового дефіциту залишаються низька заробітна плата, природний рух населення (5%), зниження престижу професії, зміна професії, вихід на пенсію. Але найвагомим чинником “виштовхування” кадрів є все-таки низький рівень оплати праці працівників соціальної сфери. Медична, освітня та культурна сфери на сьогодні є одними з найменш оплачуваних.

У механізмі відтворення кадрового потенціалу об’єктивно посилюються пріоритети на 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. 2.22).

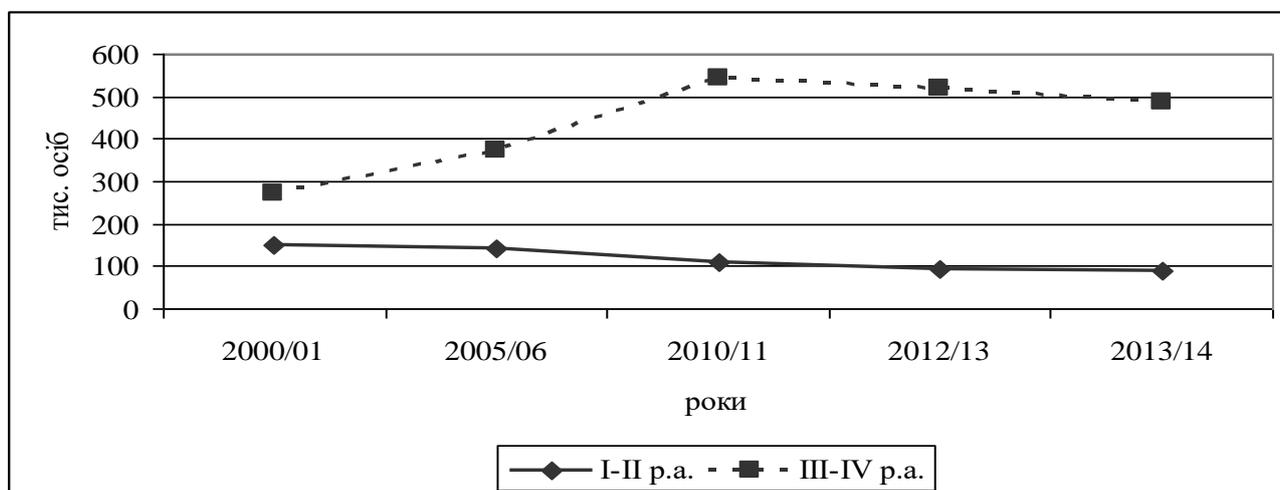


Рис. 2.22. Кількість випущених випускників вищих навчальних закладів I-IV р. а.

Освітні заклади у гонитві за суспільним рейтингом престижності тих чи інших професій продовжують випускати товар, не забезпечений потребами 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. На жаль, соціальні спеціальності не належать до престижних [130, с. 97].

В системі професійно-технічної освіти вкрай не вистачає майстрів виробничого навчання, внаслідок чого багато закладів не забезпечені кваліфікованими кадрами. Поряд з позитивними тенденціями, що є характерними для підготовки кадрів, є і негативні явища, які пов’язані

насамперед з проблемами працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів (ПТНЗ) і вищих закладів освіти (ВЗО).

Дослідження формування освітньо-професійного рівня учнів ПТНЗ і студентів ВЗО дало змогу виявити такі суперечності, що характеризують професійну та вищу освіту: між масовою внутрішньою орієнтацією молоді на продовження освіти у ВЗО та потребами суспільного виробництва в підготовці робітників за всією сукупністю реально існуючих робочих місць у галузях економіки; життєвими й професійними планами випускників ПТНЗ та ВЗО і реальними можливостями їх реалізації; прагненням студентської та учнівської молоді досягти високого освітньо-професійного рівня та низькою якістю викладання у ПТНЗ та ВЗО; орієнтацією молоді на подальшу зайнятість у недержавному секторі економіки й самозайнятість і змістом навчальних програм, не розрахованих на підготовку кадрів для роботи в ринкових умовах [168, с. 2].

Нинішня структура підготовки кадрів не є оптимальною. Із загальної кількості випускників 60% закінчили вищі і лише 40% – професійно-технічні навчальні заклади. І це тоді, коли потреби ринку праці повністю протилежні. Причин цього є багато. Зокрема, фізична праця нині не є популярною. Останнім часом сформовано образ робітника як невмілого чорнороба й оплата праці випускників ПТНЗ залишається непривабливою. Лише 8% вакансій робітничих спеціальностей передбачають винагороду, вищу за середню зарплату. Непрестижність робітничих спеціальностей у молоді підсилюється й небажанням власників підприємств витратити кошти на модернізацію виробництва та неготовністю платити достойну заробітну плату за кваліфіковану працю [127, с. 99].

Після набуття державою незалежності спостерігається стрімкий розвиток мережі закладів, що здійснюють підготовку наукових кадрів. За останні роки кількість аспірантур зросла на 25 % (з 418 до 521), докторантур – на 30 % (з 209 до 271). Відповідно зросла і кількість бажаючих отримати певний науковий ступінь: чисельність аспірантів – на 44 % (з 23 до 34 тис.), докторантів – на 60 % (з 1,1 до 1,8 тис.) (рис. 2.23).

Природним наслідком збільшення контингенту майбутніх наукових кадрів стало зростання чисельності осіб, які закінчили аспірантуру. Протягом останніх дванадцяти років потенційних кандидатів наук стало більше – з 5,1 тис. осіб у 2000 році до 8,5 тис. осіб у 2012 році; чисельність осіб, які закінчили докторантуру, збільшилась відповідно з 401 до 424 осіб [41].

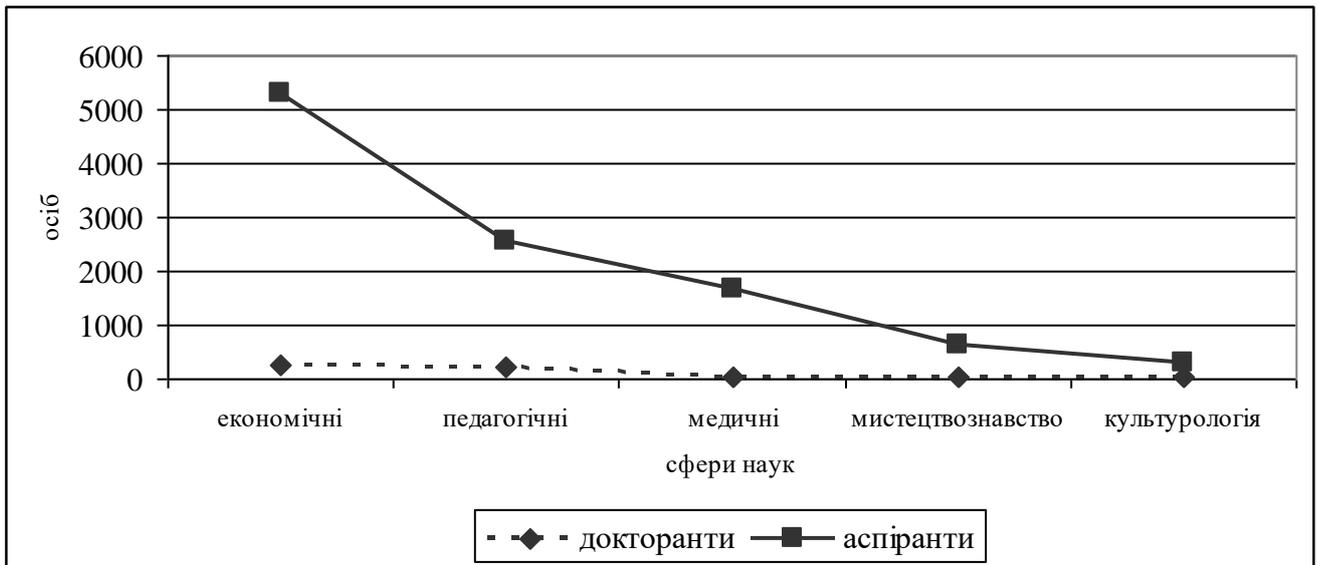


Рис. 2.23. Чисельність аспірантів та докторантів за сферами наук, 2014 р., осіб

Розподіл аспірантур та докторантур за регіонами нерівномірний. Більшість з них зосереджена у м. Києві - відповідно 219 і 102, Харківській області – 64 і 38, Львівській – 33 і 17, Одеській – 27 і 17, Дніпропетровській – 25 і 14, Донецькій – 25 і 13. В інших регіонах їх кількість обчислюється одиницями, хоча немає жодного регіону, де були б відсутні аспірантура або докторантура. У м. Києві станом на 2014 р. навчається 11742 аспіранти і 791 докторант, Харківській області відповідно – 3837 і 225, Львівській – 2688 і 101, Одеській – 2217 і 95, Дніпропетровській – 1564 і 62, Донецькій – 1748 і 74 [41].

Крім того, відбувається значна деформація у підготовці наукових кадрів вищої кваліфікації, а саме: на фоні зменшення кількості кандидатів та докторів наук фізико-технічного профілю посилено зростає кількість дипломованих економістів, політологів та представників інших соціогуманітарних спеціальностей.

За останні десять років характерною тенденцією формування та використання кадрового потенціалу соціальної сфери є збільшення частки фахівців у сферах освіти, культури, охорони здоров'я, зайнятих у приватному секторі, а також осіб пенсійного віку. Серед причин останнього – низький рівень оплати праці в соціальній сфері. Молоді фахівці, насамперед, чоловіки, не йдуть сюди працювати. То ж не дивно, що соціальна сфера характеризується тендерною особливістю. Навіть у вищих навчальних закладах – педагогічних, медичних, культурологічних – все більше осіб жіночої статті, що посилює цю проблему [145, с. 17].

Збільшення кадрового потенціалу може бути також досягнуто шляхом тимчасового залучення пенсіонерів до економічної діяльності як висококваліфікованих працівників з вищою освітою та багатим досвідом роботи, а також через підготовку та підвищення кваліфікації кадрів (табл. 2.10).

Таблиця 2.10

Динаміка підготовки та підвищення кваліфікації кадрів за видами економічної діяльності, тис. осіб*

Сфера економічної діяльності	Роки			Відхилення 2013 р. до 2011 р.	
	2011	2012	2013	(+/-)	(%)
Навчено новим професіям					
Освіта	2,1	2,3	2,3	0,2	109,5
Охорона здоров'я	1,3	1,2	1,2	-0,1	92,3
Культура	0,9	1,4	0,3	-0,6	33,3
Підвищили кваліфікацію					
Освіта	177,7	181,8	180,4	2,7	101,5
Охорона здоров'я	121,8	132,3	131,7	9,9	108,1
Культура	10,9	10,4	6,2	-4,7	56,9

*Джерело: Статистичний збірник «Праця України у 2013 році»

Сучасні процеси підготовки кваліфікованих кадрів відбуваються в умовах становлення системи закладів освіти, які ґрунтуються на недержавній формі власності. Для соціальної сфери це є одним з додаткових джерел поповнення кваліфікованими спеціалістами. Зазначена система має такі позитивні риси: збільшує можливості молоді щодо здобуття освіти, суттєво запобігає зовнішній міграції науково-педагогічного потенціалу, забезпечує реальну перспективу щодо вдосконалення структури спеціалістів для соціальної сфери [68, с. 97].

Потребують удосконалення навчальні програми не лише підготовки, але й перепідготовки фахівців. В умовах підвищення вимог до якості робочої сили та з метою зменшення професійно-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці державна служба зайнятості збільшує обсяги навчання за індивідуальним замовленням роботодавців, розвиває стажування безробітних на підприємствах, розширює базу професійного навчання, вдосконалює відповідні програми; впроваджує профдіагностичне тестування, проводить тренінги та професійні конкурси. Щороку близько 200 тис. громадян проходять професійне навчання за спеціальностями, які користуються попитом на ринку праці. На обліку у центрі зайнятості перебувають (мають проходити перепідготовку за державний рахунок) близько 30 тис. випускників економічних і юридичних факультетів.

Потребу суспільства у фахівцях виявляє соціальне замовлення, яке за своїм призначенням повинно забезпечити державні пріоритети у сфері культури, сприяти повнішому задоволенню потреб населення у культурно-дозвільних заходах. Своєю чергою, соціальне замовлення державних органів та

суспільних формувань створює умови для функціонування та розвитку закладів культури, зокрема закладів культурно-дозвільної діяльності, різних творчих і творчо-виробничих об'єднань [74, с. 94].

Упродовж багатьох десятиріч в Україні формувалася багатоступенева і безперервна система підготовки мистецьких кадрів: початкова спеціалізована мистецька школа – ВНЗ I-II рівнів акредитації – ВНЗ III-IV рівнів акредитації, аспірантура (асистентура-стажування) – докторантура. У багатьох закладах культури існує дефіцит висококваліфікованих мистецьких кадрів, зумовлений неможливістю забезпечити випускників культурно-мистецьких вищих навчальних закладів житлом, належною оплатою праці, іншими соціальними гарантіями. У сільських закладах культури через складні умови праці та побуту залишається лише 25% випускників училищ культури, які розпочали там працювати.

Для вирішення зазначених проблем у регіонах створюють постійно діючі інституції вдосконалення фахової кваліфікації працівників культури усіх напрямів діяльності. Підвищення кваліфікації педагогічних працівників мистецьких навчальних закладів забезпечується також шляхом проведення науково-практичних конференцій, творчих лабораторій, майстер-класів, семінарів, стажування, пленерів тощо.

Сьогодні в Україні спостерігається світова тенденція до зменшення кількості медичних, освітніх працівників за рахунок міграції населення. Міграція взагалі і міжнародна зокрема залежить від чинного законодавства, індивідуального вибору, мотивації праці, різних підходів урядів до управління стимулюванням чи обмеженням відтоку і притоку фахівців. Статистика свідчить, що надзвичайно великий попит є на медичних працівників у країнах з високим рівнем доходів. Останнє пояснюється тим, що у багатих країнах не готують медичних працівників у необхідній кількості. Потреби ж у медичних кадрах зростають із старінням населення [79, с. 91].

Міграція кадрів має як позитивне, так і негативне значення. В деяких регіонах вона сприяє вирішенню проблем дефіциту кадрового потенціалу, дозволяє вдосконалити навички окремих працівників, розширити можливості професійного зростання та підвищення життєвого рівня населення. Працівники-мігранти можуть через певний час повернутись до своєї країни, до своєї сфери діяльності, маючи не лише набутий за кордоном досвід, а й певну професійну підготовку.

Міграція суттєво ускладнює ситуацію з кадровим забезпеченням соціальної сфери. Вона характерна перш за все для регіонів з низьким рівнем

економічного розвитку. Мігрують до економічно розвинених країн і регіонів, із сільської місцевості у міську, з державних підприємств у приватний сектор. Водночас слід зазначити, що в Україні немає системи обліку мігрантів (рис. 2.24).

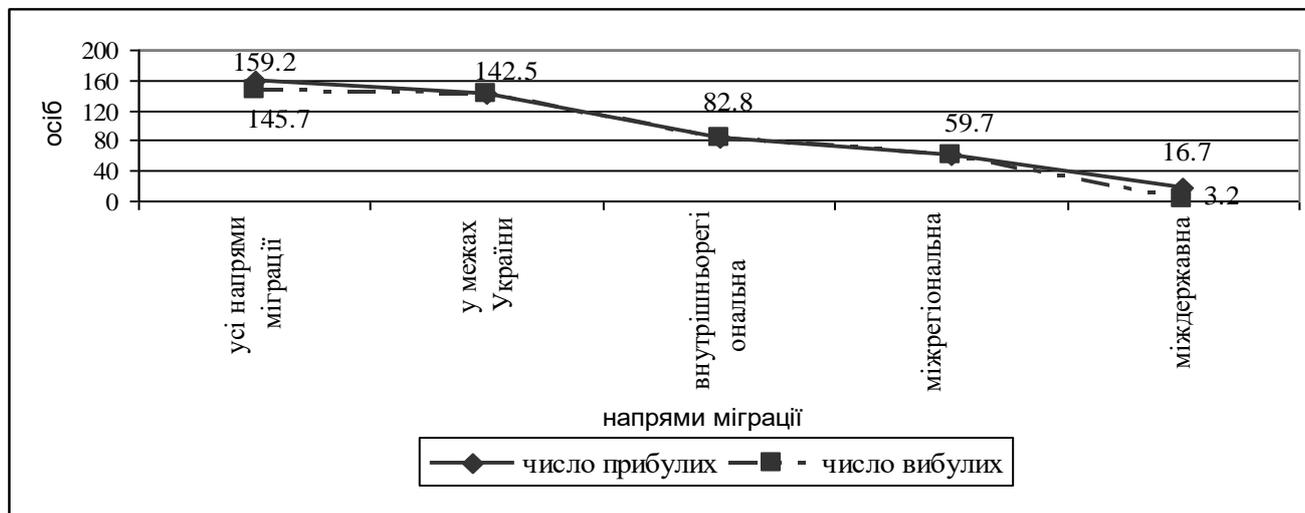


Рис. 2.24. Основні напрями міграції населення на 10 тис. наявного населення у 2013 році

Україна, на жаль, є країною-донором медичних кадрів. Процесу міграції сприяє низький рівень заробітної плати, відсутність належних соціально-побутових умов, недосконала інфраструктура населених пунктів. Особливо проблемним це питання стає для прикордонних регіонів. Внаслідок об'єктивних соціально-економічних чинників спостерігається і стала негативна тенденція до зниження престижу професії медичного працівника [66, с. 97].

Підготовка кадрів для медичної галузі складається з декількох стратегічних етапів, першим з яких є навчання у ВНЗ. На тлі загальної соціально-демографічної кризи суспільства проблеми вищої медичної освіти в Україні є надзвичайно гострими і болючими. В Україні, на жаль, освітня доктрина не має достатньо високого професійного розвитку, що у свою чергу призводить до таких небажаних наслідків: низька конкурентоспроможність випускників вищих медичних навчальних закладів України; погіршення якості підготовки лікарів за останні 10 – 15 років; підготовка лікаря-професіонала передбачає навчання не лише в медичному університеті, але й післядипломне навчання за фахом (проходження інтернатури).

Забезпечення закладів охорони здоров'я лікарськими кадрами проводиться за рахунок випускників вищих медичних навчальних закладів як державної, так і приватної форм власності, але підготовка кваліфікованого

лікаря власним фінансуванням є дуже коштовною і вартість навчання в медичних вищих навчальних закладах значно відрізняється (рис. 2.25).

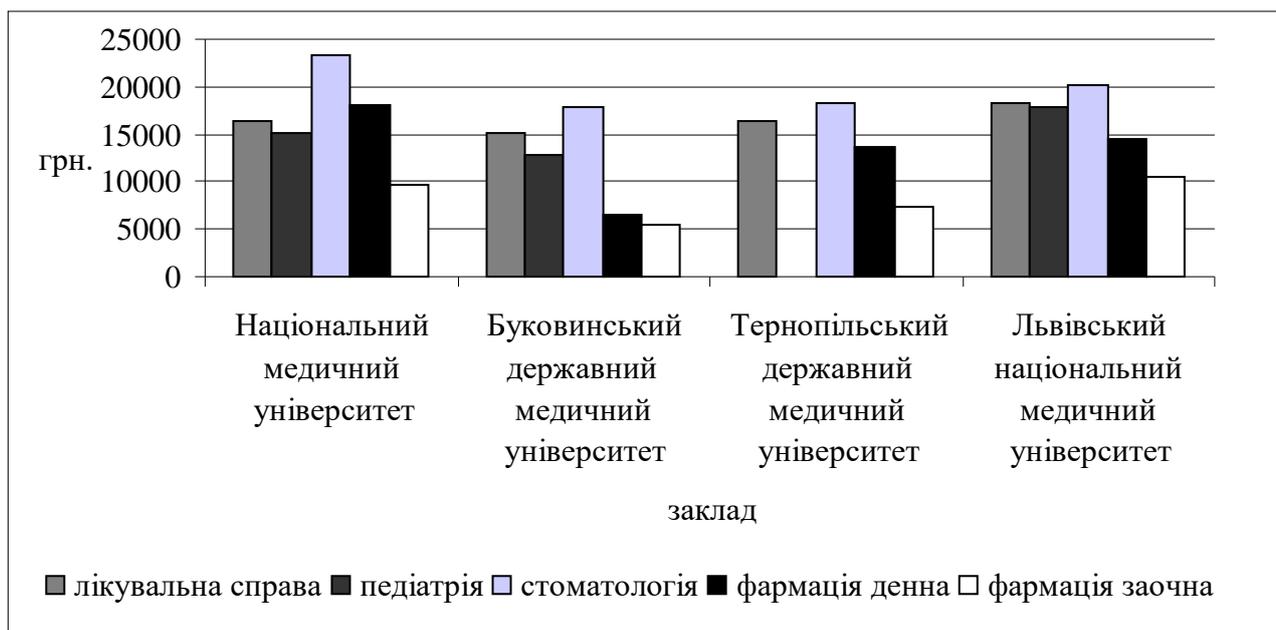


Рис. 2.25. Кошторис оплати за навчання (грн) у вищих медичних навчальних закладах України за спеціальністю, станом на 2013 р.

У ВМНЗ України половина студентів навчаються за державним замовленням, решта — «контрактники». Нинішній обсяг підготовки лікарів і провізорів у державі покриває щорічні втрати лікарських кадрів (до 7 тис. осіб) і повністю відповідає потребам держави. Зараз увагу вищої медичної школи зосереджено на підготовці сімейних лікарів — на базі ВМНЗ створено факультет та кафедри сімейної медицини. Збережена практика забезпечення першим робочим місцем молодих спеціалістів. Це дозволяє щорічно працевлаштовувати понад 95% випускників.

З урахуванням граничних обсягів випуску студентів вищих навчальних закладів IV рівня акредитації МОЗ України, затверджених у минулі роки, в середньому до закладів охорони здоров'я направляються на роботу за державним розподілом на лікарські посади 3 900 – 4 100 лікарів-інтернів (випускників вищих медичних навчальних закладів), із них щорічно для роботи в первинну ланку скеровується до 2000 осіб (53% – у сільську місцевість). Така диспропорція цілком залежать від рівня управлінських рішень, розуміння та керованості кадрової ситуації на місцях, – вважають у міністерстві. Показники забезпеченості і укомплектованості молодшими спеціалістами з медичною освітою в цілому по Україні достатні [41].

Зважаючи, що основним джерелом поповнення лікарських кадрів були випускники ВМНЗ, направлення їх на працевлаштування у 2013 р. здійснено саме на усунення вищевказаних проблем із наданням пріоритету в укомплектуванні: посад лікарів, які надають первинну та екстрену медичну

допомогу; лікарів з найбільш контрольованих спеціальностей (фтизіатрія, онкологія, патологічна анатомія, рентгенологія, неонатологія та ін.); для ЗОЗ у сільській місцевості.

Українські лікарі також проходять інтернатуру (перші роки роботи на посаді лікаря після закінчення медичного ВНЗ під наглядом кваліфікованого лікаря) і, як правило, продовжують підвищувати кваліфікацію в клінічній ординатурі або аспірантурі, а потім – у докторантурі. Лікарю складніше перекваліфікуватися, хіба що починати підприємницьку діяльність у фармацевтичній сфері. Зазвичай на освіту він витрачає значно більше грошей, часу, здоров'я, ніж, наприклад, менеджер, вчитель, інженер, економіст чи юрист. Тому значно вищі й альтернативні витрати від професіональної переорієнтації. До того ж перенавчання можливе в тривалому, а не короткому періоді [99].

У Великій Британії, наприклад, для того, аби потрапити до ланки лікарів, кваліфікацію яких занесено до списку визнаних ВООЗ медичних шкіл, необхідно продемонструвати об'єктивні докази про знання та навички. Лікар повинен успішно скласти обидва тести: мовний та загальний медичний. Після цього він отримує обмежену реєстрацію на 12-місяців, яку далі поновлюють. І тільки тоді можна подати заявку на отримання повної реєстрації лікаря. Але іноді обмежена реєстрація може відновлюватися протягом п'яти років, тобто процес затягується. Крім грошових бар'єрів, перепорою розвитку приватного медичного ринку є також недосконалість законодавства, бюрократія і нестача кваліфікованих медичних кадрів.

Проте вирішення багатьох проблемних питань не в повній мірі залежать від сфери охорони здоров'я. Міністерство повинно забезпечити якісну додипломну та післядипломну підготовку спеціалістів, а влада на місцях – створити всі необхідні умови для функціонування закладів охорони здоров'я, забезпечити належними соціально-побутовими умовами медичних працівників.

Одним з основних кроків на шляху реформування системи охорони здоров'я в Україні та зниження кадрового дефіциту є запровадження державного замовлення на підготовку кадрів для сфери охорони здоров'я. В цьому році державне замовлення на підготовку у медичних вишах було збільшене на 338 осіб. Разом із тим, результати нашого дослідження дають підставу зробити висновок, що проблема кадрового голоду полягає не стільки у відсутності спеціалістів потрібного профілю, скільки в небажанні випускників вищих навчальних закладів поповнювати колективи підприємств, організацій соціального призначення, в першу чергу культурного, педагогічного, медичного напрямів. Не завжди підготовка фахівців навіть медичного профілю здійснюється згідно із структурною потребою [110, с. 81].

Необхідно відмітити підвищення рівня атестації лікарів. Цей показник (з урахуванням атестації на присвоєння (підтвердження) звання «лікар-

спеціаліст») збільшився з 90% у 2011 р. до 91% у 2012 р. Вищим за середній був цей показник у ЗОЗ АР Крим, Івано-Франківської, Миколаївської, Одеської, Херсонської, Чернігівської (92%) областей, м. Севастополя (94%). Нижчим за середній був рівень атестації лікарів у Закарпатській, Чернівецькій (86%) і Кіровоградській (87%) областях [124, с. 17].

Протягом останніх п'яти років 79% лікарів підвищили свій фаховий рівень: 99% з них на базі академій (факультетів) післядипломної освіти лікарів і тільки 1% на місцевих базах. Результати ранжування регіонів України за кількістю фізичних осіб осіб-лікарів, які підвищували кваліфікацію, у межах абсолютних та відносних показників та років свідчить про існування суттєвих розбіжностей (табл. 2.11).

Таблиця 2.11

Ранжування регіонів України за кількістю лікарів, які пройшли підвищення кваліфікації (без урахування лікарів-інтернів)

Адміністративно-територіальна одиниця	Підвищили кваліфікацію							
	2012		2013		2012		2013	
	абс.	ранг	абс.	ранг	%	ранг	%	ранг
Львівська	5114	1	5204	8	75	11	76	10
Хмельницька	4587	2	4473	11	80	6	80	6
Івано-Франківська	2737	3	2790	21	84	2	86	2
Волинська	8305	4	8975	2	75	11	81	5
Дніпропетровська	12427	5	12399	1	83	3	84	4
м. Севастополь	2910	6	2885	19	74	12	73	12
Сумська	2883	7	3111	17	69	14	73	12
м. Київ	4982	8	5008	9	82	4	53	13
Запорізька	4698	9	4681	10	81	5	79	7
Луганська	3889	10	3974	13	72	13	74	11
Одеська	2161	11	2231	26	76	10	79	7
Полтавська	5428	12	5591	7	75	11	77	9
Чернігівська	8524	13	8652	4	80	6	80	6
Вінницька	2497	14	2509	24	77	9	79	7
Київська	5398	15	5685	6	68	15	73	12
Кіровоградська	4003	16	4042	12	77	9	78	8
Чернівецька	2810	17	2855	20	75	11	76	10
Донецька	2721	18	2746	22	77	9	77	9
Автономна республіка Крим	3380	19	3449	15	79	7	80	6
Херсонська	8484	20	8651	5	85	1	87	1
Харківська	2523	21	2465	25	82	4	80	6
Тернопільська	3460	22	3516	14	78	8	79	7
Рівненська	3263	23	3323	16	83	3	85	3
Закарпатська	2953	24	3051	18	76	10	78	8
Черкаська	2445	25	2545	23	72	13	76	10
Миколаївська	8718	26	8906	3	77	9	79	7
Житомирська	967	27	1002	27	69	14	74	11

Джерело: побудовано автором за даними Державної служби статистики України

Зокрема, ні один регіон не характеризується співпадінням місця у рейтингу за цими показниками. Найбільша кількість лікарів, які підвищували рівень кваліфікації у 2012 р. характерна для Львівської області. Проте вже у 2013 р. цей регіон посідає 8-ме місце. Що ж стосується питомої ваги таких лікарів у загальній їх чисельності, то у 2012 р. Львівська область посідала 11 те місце, а у 2013 р. – 10-те. Такі ж варіації характерні для всіх регіонів. Проте, серед досліджуваних регіонів слід виділити Херсонську та Івано-Франківську області, які два роки поспіль посідають 1-ше та 2-ге місця за питомою вагою лікарів, що підвищували кваліфікацію. Також слід відмітити Черкаську та Житомирську області, які за один рік піднялися на три позиції.

Вищим за середній був рівень підвищення кваліфікації лікарів у Харківській (87%), Волинській (86%) і Черкаській (85%) областях. Нижчим за середній був цей показник у Житомирській, Закарпатській, Одеській (73%), Київській (74%) областях і м. Севастополі (74%) [40].

Коливання рівня забезпеченості штатними посадами при цьому становило від 74,76 у Закарпатській; 82,10 у Миколаївській; 83,78 у Чернівецькій до 106,20 на 10 тис. населення у Чернігівській областях. Забезпеченість фізичними особами при цьому зменшилась з 93,80 у 2006 р. до 88,96 на 10 тис. населення у 2013 р. Укомплектованість штатних середньо-медичних працівників була стабільною і коливалася у межах 96,70% у 2006 р. до 96,24% у 2013 році. Вирішення цієї проблеми лежить у площині приведення штатних розписів закладів у відповідність до штатних нормативів та достовірного планування потреби у підготовці цих спеціалістів у медичних коледжах та училищах регіонів.

У ряді регіонів планування прийому середнього медичного персоналу у заклади освіти I–II рівнів акредитації здійснювалося без урахування реальної потреби у цих спеціалістах. Зокрема, у містах Києві та Севастополі при забезпеченості штатними посадами, що перевищила середній показник по Україні (відповідно 100,06 та 98,62 на 10 тис. населення), забезпеченість фізичними особами була значно нижчою за середній показник і дорівнювала відповідно 78,20 та 78,85 на 10 тис. населення. Тобто випуск молодих спеціалістів не компенсував рівня плинності кадрів. Як наслідок – найбільш низький рівень забезпеченості фізичними особами та укомплектованості середнім медичним персоналом.

Тому при плануванні потреби у прийомі абітурієнтів у заклади освіти I–II рівня акредитації необхідно враховувати рівень плинності середнього медичного персоналу, а органам охорони здоров'я спільно з органами

місцевого самоврядування слід вжити заходів для її зменшення. Тільки за таких умов уже через 2–3 роки можна збільшити показник забезпеченості фізичними особами середнім медичним персоналом [40].

Проведений аналіз кадрового забезпечення медичної сфери дає змогу визначити цілі та пріоритети на майбутнє. Необхідно досягти належної ефективності використання наявних ресурсів, їх концентрації на перспективних напрямках, передусім подальшого впровадження первинної медико-санітарної допомоги на засадах загальної практики сімейної медицини і подальшого удосконалення сільської медицини. Слід підвищити професійний рівень медичних працівників шляхом удосконалення післядипломної освіти.

Потрібно активізувати профорієнтаційну роботу, на усіх рівнях сприяти відновленню престижу професії медичного працівника та його соціальній захищеності.

Міністерство охорони здоров'я здійснює і інші кроки щодо відтворення кадрового потенціалу медичної сфери. У пілотних регіонах відпрацьовується модель щодо модернізації мережі закладів охорони здоров'я та забезпечення їх кадрами (в першу чергу первинної ланки, де надається медична допомога 80% населення) за рахунок оптимізації закладів охорони здоров'я та розробки нових штатних розкладів у відповідності до реальної потреби регіонів. Також МОЗ України вже затвердило План підготовки кадрів для реформ у сфері медицини до 2015 року (для забезпечення надання первинної медико-санітарної допомоги). Цей план міністерством вже направлений для виконання у вищі навчальні медичні заклади пілотних регіонів. Його очікувані результати передбачають скорочення дефіциту лікарів на 500-600 осіб щорічно, оптимізацію витрат на навчання студентів та підвищення мотивації до успішного навчання студентів у медичних коледжах (училищах) та ВМНЗ.

Особливої уваги потребують питання планування чисельності і структури кадрів на основі перспективного прогнозу потреби населення в соціальних послугах з урахування демографічної ситуації, динаміки здоров'я, природного руху кадрів, характеру міграційних процесів і завдань структурної перебудови економіки в цілому та її соціального сегменту. Вагомим фактором залучення спеціалістів є розв'язання житлових проблем, де визначальна роль належить регіональній владі. Використання спільних ресурсів, зокрема ресурсів підприємств соціальної сфери та територіальних органів влади для будівництва житла молодих фахівців, могло б стимулювати їх закріплення у соціальній сфері.

Для відтворення кадрового потенціалу соціальної сфери можна виділити такі методи як: підвищення привабливості медичної, культурної та педагогічної

освіти для випускників шкіл; робота з студентами профільних вузів та училищ; закріплення кадрів, внутрішньогалузеві, міжгалузеві та корпоративні програми перепідготовки та підвищення кваліфікації; підвищення привабливості освітньої, культурної та медичної сфер в порівнянні з іншими сферами економіки; залучення кваліфікованих кадрів, що пішли в інші сфери економіки; міграційна політика.

Основними методами для відтворення кадрового потенціалу медичної, культурної та освітньої сфер є перекваліфікація, удосконалення професійного рівня спеціалістів та набуття нової освіти, а також збільшення народжуваності через зростання різноманітних виплат, поліпшення якості медичних послуг, формування здорового способу життя, профілактика захворювань, впровадження та розвиток системи медичного страхування, збільшення витрат на загальну та спеціальну освіту; інвестиції у підготовку і перепідготовку кадрів на виробництві й створення систем корпоративного навчання; витрати на проведення наукових досліджень у сфері праці, розвиток нестандартних форм зайнятості шляхом надання пільг і гарантій підприємницької діяльності, вдосконалення організації та поліпшення умов праці [103, с. 271].

Отже, механізм відтворення кадрового потенціалу соціально-культурної сфери має сприяти вирішенню виявлених під час досліджень загальних проблем, характерних для сфери соціальних послуг: старіння кадрового складу, надлишкової кількості персоналу, неоптимального співвідношення основного виробничого персоналу та керівників, високої плинності кадрів, неефективного використання кадрового потенціалу, низької оплати праці тощо [40].

З метою зниження плинності кадрів у соціальній сфері, закріплення молодих фахівців у закладах, куди вони направлені на роботу, слід відродити статус молодого спеціаліста та пільги, якими він користувався в радянські часи. Серед останніх: організація наставництва і персональний контроль керівника за процесом облаштування молодого спеціаліста в нових соціально-побутових умовах; надання матеріальної та соціально-психологічної допомоги; залучення молодих фахівців у систему комунікацій, їх участь у суспільному житті колективу, виконання спеціальних виробничих доручень, орієнтованих на максимальне входження молодого спеціаліста у ритм життя підприємства, організації; захист трудових інтересів, заборона звільнених до закінчення трьохрічного періоду перебування на роботі як молодого фахівця.

РОЗДІЛ III

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ТА ВИКОРИСТАННЯМ РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ УКРАЇНИ

3.1. Стратегічне управління відтворенням ресурсного потенціалу соціальної сфери

Сучасний розвиток країни характеризується як нестабільний, що супроводжується існуванням проблем в управлінні соціальною сферою. Вплив кризи попередніх років, наслідки руйнування командно-адміністративної системи, продовження реформування державних інститутів не можуть не впливати негативно на управління відтворенням ресурсного потенціалу. Проблеми темпів і пропорцій відтворення є досить актуальними, оскільки відповідність пропорцій між складовими ресурсного потенціалу соціальної сфери вимагають постійного їх моніторингу. Передбачити та спрогнозувати зміни в пропорціях можливо лише знаючи закономірності таких змін.

Проблеми підвищення ефективності управління ресурсним потенціалом соціальної сфери необхідно розглядати за трьома аспектами: об'єкти управління, мета і завдання управління, економічний механізм управління. Об'єктами управління ресурсним потенціалом соціальної сфери є джерела його формування, вартісна характеристика, структура, комбінація ресурсів, технології ресурсозбереження та ефективність використання ресурсного потенціалу, що визначається його оцінкою.

Головним елементом у процесі управління є постановка мети та визначення завдань, на основі яких відбувається планування ресурсного потенціалу соціальної сфери, а основною метою управління ним – зміцнення конкурентних позицій закладів соціального призначення і, як наслідок, приріст прибутку для забезпечення подальшого зростання.

На основі цього запропоновано систему ефективного управління ресурсним потенціалом соціальної сфери (рис. 3.1).



Рис. 3.1. Система управління ресурсним потенціалом соціальної сфери

Система управління ресурсним потенціалом соціальної сфери має виконувати наступні завдання:

- моніторинг рівня ресурсного потенціалу та визначення його достатності;
- визначення зовнішніх та внутрішніх факторів, що впливають на формування, використання та відтворення ресурсного потенціалу соціальної сфери;
- визначення ефективної структури управління ресурсним потенціалом, яка забезпечить оптимальний процес його формування, розподілу і використання;
- визначення способів підвищення достатності ресурсного потенціалу, враховуючи оперативні, тактичні та стратегічні цілі соціальної сфери;
- підвищення ефективності діяльності соціальної сфери.

Стратегічний підхід до управління почав використовуватись у світі ще у 20-30 рр. ХХ століття. Як і будь-яка сучасна методологія управління,

стратегічний менеджмент спирається на відповідну інформаційну систему, за допомогою якої можна проаналізувати та оцінити тенденції сьогодення, минулого і майбутнього. Іншими словами, необхідна технологія проведення постійної діагностики як внутрішніх ресурсів і можливостей соціальної сфери, так і зовнішнього середовища [17, с. 19].

Стратегічне управління ресурсним потенціалом є складним процесом з акцентом на прийняття ключових рішень щодо діяльності соціальної сфери, спрямованої на забезпечення переваг порівняно з конкурентами за рахунок постійного створення ефективної комбінації ресурсів та їх відповідності змінам зовнішнього середовища. За таким підходом ресурсний потенціал розглядається як система взаємопов'язаних видів ресурсів, що знаходяться у розпорядженні соціальної сфери або можуть бути залучені до її діяльності, комбінація яких дозволяє забезпечити здійснення місії та досягнення стратегічних цілей розвитку на підставі визначення його відповідності потребам внутрішнього середовища, розрахованим за взаємодією із зовнішнім середовищем.

Важливим моментом є розробка механізму стратегічного управління, за допомогою якого забезпечується виконання поставлених перед соціальною сферою завдань та передбачається проведення коригуючих заходів, спрямованих на приведення змін у відповідність до встановлених мети і завдань. Основним завданням управління ресурсним потенціалом є реакція соціальної сфери на зміну зовнішніх і внутрішніх обставин, що ґрунтуються на обробці, аналізі й синтезі інформації про зміни зовнішніх і внутрішніх умов.

Дослідження сучасних концепцій стратегічного менеджменту дозволило сформулювати авторську концепцію стратегічного управління як науково обґрунтованого проекту соціальної сфери, що забезпечує економічну стійкість соціальної сфери і адаптивний стратегічний вибір його розвитку за рахунок ефективної комбінації ресурсного потенціалу. Це досягається шляхом розширення об'єктів стратегічного управління за рахунок введення до їх переліку ресурсного потенціалу, що дозволяє забезпечити приведення його відповідності до внутрішніх можливостей і підтримку балансу із зовнішнім середовищем. На нашу думку, концептуальна схема стратегічного управління ресурсним потенціалом соціальної сфери передбачає комплекс елементів, у результаті реалізації яких досягається ефективність розвитку. За аналізом середовища функціонування формується ланцюг «місія ⇒ цілі (стратегічні, тактичні, оперативні) ⇒ рівні управління ⇒ структура управління ⇒ якість

управління ⇒ методи управління ⇒ оцінка ресурсного потенціалу ⇒ прогнозування ресурсного потенціалу ⇒ вибір стратегії та її реалізація». Дотримання такої послідовності дій дозволить соціальній сфері через розвиток зберегти і зміцнити позиції серед інших сфер діяльності.

Як відомо, процес управління ресурсним потенціалом соціальної сфери складається з окремих управлінських циклів, кожен з яких можна поділити на низку самостійних операцій. Визначення їх переліку пов'язане з тим, що основою методологічного підходу до проблеми управління ресурсним потенціалом соціальної сфери є ідея достатності ресурсів для її життєзабезпечення і розвитку, погодженості (балансу) різних видів ресурсів [5, с. 15]. Звідси основними принципами, які використовуються для розгляду проблем управління ресурсами, є: достатність ресурсів, оптимізація їхньої структури, перспектива та комплексність використання, системність у процесі стратегічного управління ресурсним потенціалом.

Тож, для реалізації завдань щодо стратегічного управління ресурсами соціальної сфери слід використовувати економічний механізм, який базується на принципах системності та комплексності. Вважаємо, що доцільно розглядати систему управління як сукупність елементів (структура, функції, ресурси, що забезпечують діяльність організації, потоки інформації, технології), механізм управління як її складову та інструмент забезпечення ефективності використання і нарощування ресурсного потенціалу.

Економічний механізм управління ресурсним потенціалом соціальної сфери слід розглядати як найбільш активний елемент системи управління, основним призначенням якого є постійна ідентифікація ситуації в конкурентному середовищі та забезпечення швидкості реакції на його зміни. У цьому зв'язку економічний механізм управління ресурсним потенціалом соціальної сфери розглядається як багатофункціональна і багатокомпонентна система, що складається з комплексу взаємопов'язаних структурних компонентів, які забезпечують ефективність управління (Додаток Ж). Серед них як найбільш впливовий компонент на результати діяльності виділено оцінку ресурсного потенціалу.

Структура економічного механізму управління ресурсним потенціалом соціальної сфери за нашим підходом є комплексом компонентів, а саме: суб'єкти та об'єкти управління; послідовність етапів впровадження та використання стратегічного управління ресурсним потенціалом соціальної сфери; завдання стратегічного управління ресурсним потенціалом; оцінка

ресурсного потенціалу (послідовність, результати та наслідки); розробка заходів забезпечення розвитку ресурсного потенціалу; аналіз меж інтегрального показника ресурсного потенціалу; коригувальні дії у разі часткової відповідності ресурсного потенціалу вимогам соціальної сфери; розробка рекомендацій щодо підвищення ефективності використання ресурсного потенціалу.

Суб'єктами управління ресурсним потенціалом є менеджмент конкретної сфери діяльності. Для досягнення цілей розвитку ресурсний потенціал повинен являти собою не просто механічний набір окремих видів ресурсів, а систему взаємопов'язаних оптимальних кількісних і якісних ресурсних пропорцій, тому для формування такого ресурсного потенціалу необхідно ефективно управляти процесом його створення, нарощування, розвитку та використання, що досягається шляхом стратегічної відповідності ресурсного потенціалу вимогам розвитку соціальної сфери за аналізом внутрішніх можливостей та моніторингом зовнішнього середовища.

Одним із найважливіших елементів економічного механізму є процес оцінки ресурсного потенціалу соціальної сфери. При цьому необхідно відзначити, що коли потенціал розглядається як сукупність наявних ресурсів, його оцінка зумовлює необхідність встановлення якісних і кількісних характеристик окремих видів ресурсів, а також розробку параметрів, що описують ресурсний потенціал у цілому.

Центральним елементом стратегічного управління ресурсним потенціалом соціальної сфери є ресурси. Схему процесу стратегічного управління ресурсним потенціалом соціальної сфери можна зобразити у вигляді рисунка 3.2.

Для залучення кожного ресурсу необхідно створити відповідний механізм, тобто визначити конкретні методи та прийоми, за допомогою яких реалізуються відповідні процеси надходження ресурсів із зовнішнього середовища або отримується додатковий їх обсяг шляхом виявлення резервів більш ефективного використання наявних ресурсів соціальної сфери.

Стратегічне управління ресурсним потенціалом соціальної сфери 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.



Рис. 3.2. Схема процесу стратегічного управління відтворенням ресурсного потенціалу соціальної сфери

Можна представити наступний алгоритм процесу стратегічного управління відтворенням ресурсного потенціалу соціальної сфери:

- визначення місії закладів соціальної сфери;
- визначення цілей закладу (вибір цілей, побудова ієрархії цілей, формування "дерева цілей");
- SWOT-аналіз;
- визначення базової стратегії закладів соціального призначення (оцінка стратегічних альтернатив за базовою стратегією, оцінка обраної базової стратегії);
- реалізація обраної стратегії (розроблення стратегічного плану, контроль реалізації стратегічного плану);
- оцінка результатів;

– коригування обраної стратегії (рис. 3.3).

Як видно, початковим етапом процесу стратегічного управління є формування місії закладів медичної, культурної, освітньої сфер, після чого розробляються цілі, які в подальшому повинні розкрити основні напрями розвитку закладів соціального призначення. Важливо не тільки визначити цілі, але й вибрати образ дій, тому найважливішим етапом при розробці ефективної стратегії сфери є стратегічний аналіз, який повинен реально оцінити власні ресурси і можливості стосовно стану і потреб зовнішнього середовища, а також розроблення та контроль реалізації стратегічного плану.



Рис. 3.3. Алгоритм процесу стратегічного управління відтворенням ресурсного потенціалу

Для систематичного стратегічного управління важливо використати матрицю якісного та ефективного стратегічного аналізу – матрицю SWOT. Проведення SWOT-аналізу пов’язане з дослідженням за напрямками: виявлення сильних (Strengths – сильні) і слабких сторін (Weaknesses – слабкі), визначення зовнішніх сприятливих (Opportunities – можливості) та несприятливих чинників зовнішнього середовища (Threats – загрози). Процес проведеного нами дослідження, що відповідає загальній схемі SWOT-аналізу, можна відобразити наступним чином (табл. 3.1).

Схема SWOT-аналізу, використана в процесі дослідження сучасного стану ресурсного потенціалу соціальної сфери України

Середовище	Позитивний вплив	Негативний вплив
Зовнішнє	Сильні сторони (S)	Слабкі сторони (W)
Внутрішнє	Можливості (O)	Загрози (T)

Джерело: [14, с. 50]

Методологія структури матриці початкового стратегічного аналізу зводиться до того, що спершу весь світ поділяється на дві частини – зовнішнє середовище і внутрішнє (кожна сфера соціального призначення), а далі явища, що відбуваються в кожній з цих частин – на сприятливі і несприятливі: Зовнішнє – Внутрішнє; Сила – Слабкість; Можливості – Загрози.

Ця матриця надасть керівникам медичних, освітніх та культурних закладів структуроване інформаційне поле, в якому вони можуть стратегічно орієнтуватися та ухвалювати управлінські рішення стосовно ресурсного потенціалу. Перевагою такої методології є те, що інформаційне поле формується безпосередньо керівниками, а також найбільш компетентними співробітниками закладу на підставі узагальнення та узгодження власного досвіду і бачення ситуації.

По суті матриця SWOT-аналізу є зручним інструментом структурного опису стратегічних характеристик ресурсного потенціалу соціальної сфери. При побудові матриці застосована так звана дихотомічна процедура (dichotomia – грец. розділяю на дві частини). Тоді елементами матриці є дихотомічні пари (пари взаємовияткових ознак), що дає змогу понизити невизначеність (ентропію) взаємодії середовища і системи за рахунок опису ситуації [14, с. 49].

У процесі досліджень нами проведений SWOT-аналіз сучасного стану ресурсного потенціалу соціальної сфери (Додаток 3).

Оцінка сильних та слабких сторін ресурсного потенціалу соціальної сфери щодо можливостей і загроз зовнішнього середовища визначає наявність в закладах соціально-культурної сфери стратегічних перспектив і можливість їх реалізації.

Так, зокрема при дослідженні сильних та слабких сторін формування, використання та відтворення на сучасному етапі ресурсного потенціалу соціальної сфери нами проведений аналіз за наступними критеріями: фінансове забезпечення, система управління, матеріально-технічне забезпечення,

розвиток кадрового потенціалу, житлово-побутове забезпечення та навчання кадрів.

У результаті дослідження можна виділити наступні сильні сторони сучасного стану ресурсного потенціалу соціальної сфери:

- досить високий освітній рівень та інтелектуальний потенціал кадрів;
- розвинена мережа навчальних медичних, освітніх та культурних закладів;
- збережено систему закладів післядипломної освіти.

Слабкі сторони формування, використання та відтворення ресурсного потенціалу соціальної сфери полягають у наступному:

- несприятливі соціально-економічні умови;
- старіння кадрового потенціалу і неадекватне його відтворення;
- низький рівень інвестування;
- катастрофічний занепад матеріально-технічної бази;
- низька заробітна плата вчителів, бібліотекарів та медичних працівників;
- застаріла і неефективна система управління фінансуванням;
- нерівність доступу до якісної освіти;
- заплутаність і недосконалість освітнього законодавства;
- надмірна комерціалізація освітніх та медичних послуг;
- диспропорційність кадрового, фінансового забезпечення (галузева диспропорція та регіональна диспропорція (між різними регіонами країни, а також міською та сільською місцевостями);
- неухильне зниження якості освіти і падіння рівня знань учнів;
- застарілі методи і методики навчання, повільне і безсистемне оновлення змісту освіти;
- падіння якості педагогічних кадрів і криза педагогічної освіти, брак ефективної системи моніторингу і контролю якості освіти, занепад якості навчальної літератури та критичний брак передових технологій в освітньому секторі;
- імітація реформ замість реальних змін.

У результаті аналізу до зовнішніх сприятливих чинників (можливостей) віднесено:

- державна підтримка та лояльність державних структур;
- подальше збільшення розміру номінальної та реальної заробітної плати, посилення її ролі та стимулюючого значення в системі ефективної мотивації трудової діяльності;
- скорочення існуючих боргів з оплати праці;

- розширення використання наукового і освітнього потенціалів для модернізації економіки;
- ефективне впровадження новітніх технологій у закладах соціальної сфери;
- реформування системи освіти та медицини;
- реформування сфери соціального та пенсійного забезпечення.

Несприятливі чинники зовнішнього середовища, що становлять найбільшу загрозу формуванню, використанню та відтворенню кадрового потенціалу соціальної сфери, на наш погляд, наступні:

- відтік кваліфікованих медичних та педагогічних кадрів;
- посилення конкуренції на окремих сегментах ринку;
- неспроможність існуючих навчальних закладів надавати послуги в новому інституційному оточенні, що призводить до фрагментації ринку серед невеличких приватних навчальних закладів, які обслуговують виключні потреби ринку.

Для стратегічного управління відтворенням ресурсного потенціалу соціально-культурної сфери варто використовувати:

- цілеорієнтовані підходи (філософський, системний, функціональний, інституційний), завдання яких довести і обґрунтувати можливість відтворення ресурсного потенціалу соціальної сфери як систематизованої сукупності існуючих ресурсів, взаємозв'язаних, взаємозалежних і представлених в певних кількісних пропорціях;
- логістичний підхід, що дозволяє виявити такі зв'язки залежності і пропорції в систематизованій сукупності ресурсів сфер економічної діяльності, які дозволяють досягти ефективності відтворення ресурсного потенціалу;
- ринковий підхід, направлений на досягнення оптимальності здійснення відтворення ресурсного потенціалу.

Ефективність відтворення ресурсного потенціалу передбачає перевищення результату відтворювального процесу над витратами в ході формування, використання, вдосконалення (оновлення) ресурсу. Тобто в ході процесу відтворення ресурсний потенціал повинен змінюватися кількісно (розширене відтворення) і якісно (модернізація), при цьому просте відтворення при використанні логістичного підходу є явищем не раціональним оскільки, не передбачає оптимізації складових ресурсного потенціалу. Базовим підходом, що сприяє досягненню оптимальності відтворення ресурсного потенціалу, є ринковий.

Як показали дослідження, в соціальній сфері практично відсутня чітка система управління відтворенням ресурсним потенціалом, особливо кадровою складовою, тому кадрові процеси мають спиратися на обґрунтовані програми розвитку соціальної сфери і відповідні цільові кадрові програми, що враховують короткостроковий та середньостроковий прогнози потреби в кадрах (рис. 3.4).

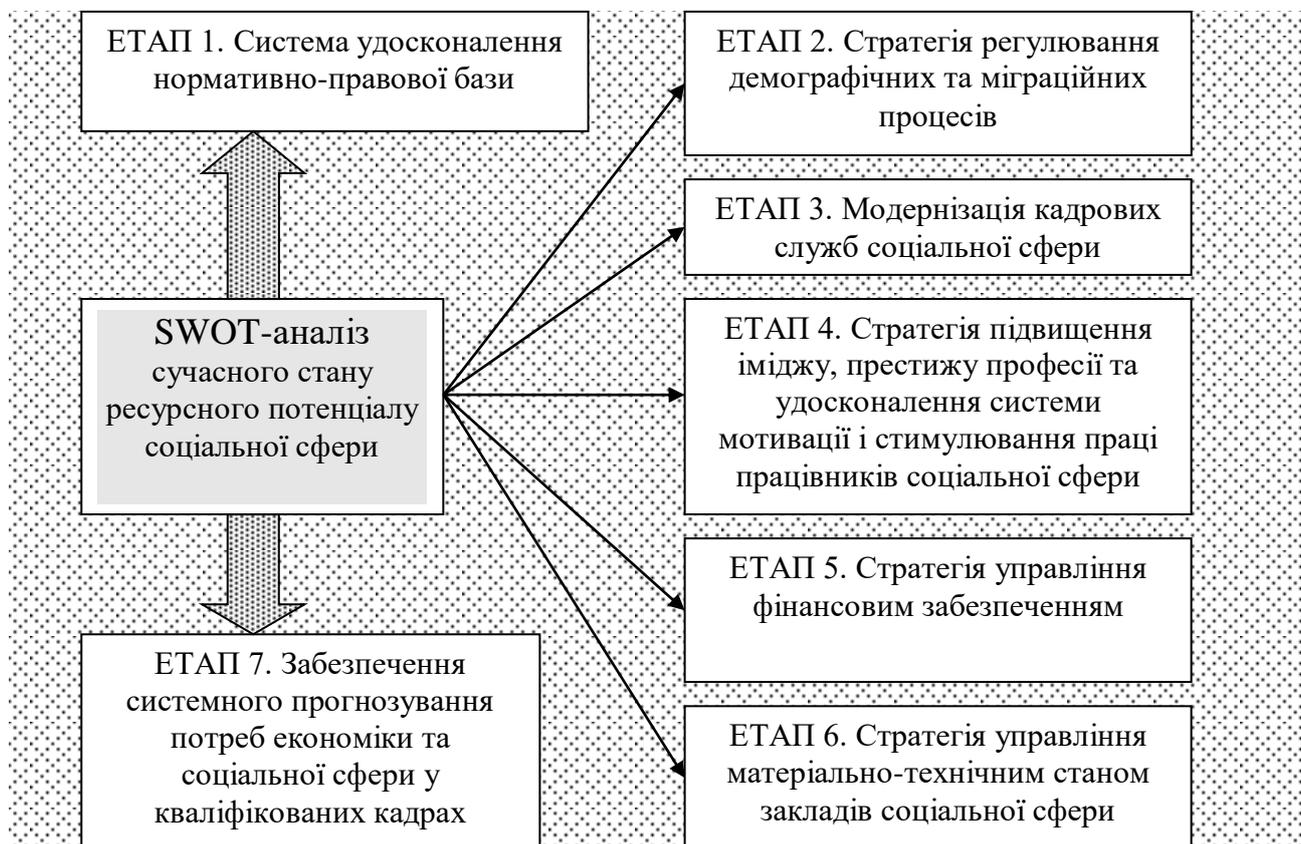


Рис. 3.4. Етапи формування стратегії управління відтворенням ресурсного потенціалу соціальної сфери

У разі неможливості забезпечення ресурсних можливостей потенціалу через нестабільність слід коригувати ресурсні пропорції і такий елемент у механізмі передбачено. Зважаючи, що завданням управління є максимально продуктивне використання наявного ресурсного потенціалу, важливим бачиться виділення в механізмі розробки рекомендацій щодо підвищення ефективності використання ресурсного потенціалу.

Таким чином, стратегічний розвиток соціальної сфери потребує передусім ресурсного забезпечення його можливостей. Тому важливими є оцінка наявного ресурсного потенціалу та рівня його використання, визначення невикористаних можливостей, оптимізації ресурсів і джерел їх формування як інструментів стратегічного управління, де економічний механізм управління

ресурсним потенціалом є важливим елементом і потребує детального обґрунтування.

3.2. Моделювання перспективного кадрового забезпечення соціальної сфери

Одним із невід'ємних етапів управління кадровим потенціалом є прогнозування його рівня, яке здійснюється із врахуванням існуючих тенденцій змін у часі. Також до складових управління слід віднести планування потенціалу. Відмінність між прогнозуванням та плануванням полягає у тому, що плани розробляються на основі норм та нормативів, а прогнози, як відмічалось вище, на базі поточних тенденцій розвитку. Сьогодні спостерігається явна розбалансованість в організації прогнозування кадрового забезпечення соціальної сфери. Методично обґрунтованим є порівняння планових та поточних рівнів кадрового потенціалу. Таке порівняння проведено за такою схемою:

- 1) виявлення тенденцій розвитку об'єкта дослідження та/або факторів, які його формують або впливають на його кількісний вираз;
- 2) обчислення плану як нормативного рівня об'єкта дослідження;
- 3) зіставлення прогнозного та планового значень об'єкта дослідження;
- 4) у разі суттєвих розбіжностей між планом та прогнозом, розробка механізмів їх ліквідації шляхом зміни існуючих тенденцій розвитку. Саме за такою схемою пропонується проводити подальші дослідження.

Для прогнозування рівня кадрового потенціалу використано екстраполяційний метод, який ґрунтується на результатах кореляційно-регресійного аналізу. Оскільки кадровий потенціал соціальної сфери залежить від ряду чинників, в основу прогнозів пропонується покласти регресійні рівняння залежностей цього показника від основних його чинників. При цьому в якості результативної ознаки використано не безпосередньо кадровий потенціал, а чисельність зайнятих у соціальній сфері (зокрема досліджуваних сфер освіти, охорони здоров'я та культури) (y). Кадровий потенціал вираховується із врахуванням питомої ваги чисельності кваліфікованого персоналу у загальній кількості зайнятих в соціальній сфері.

В якості факторних ознак вибрано загальну кількість населення в країні, його доходи, чисельність зайнятого населення та обсяг бюджетного

фінансування соціальної сфери. Вихідні дані для проведення кореляційно-регресійного аналізу наведено в таблиці 3.2.

Таблиця 3.2

Вихідні дані для проведення кореляційно-регресійного аналізу зайнятих у соціальній сфері*

Роки	Доходи населення, млн. грн., x_1	Зайняте населення країни, тис. осіб, x_2	Населення, всього, млн. осіб, x_3	Обсяг бюджетного фінансування соціальної сфери, млн. грн., x_4	Чисельність зайнятих у соціальній сфері, тис. осіб, y
2004	274241	20295,7	47,6	33188,5	3275,6
2005	381404	20680,0	47,3	45728,1	3309,8
2006	472061	20730,4	46,9	57851,1	3333,2
2007	623289	20904,7	46,6	76739,0	3343,7
2008	845641	20972,3	46,4	102435,4	3348,3
2009	894289	20191,5	46,1	111668,7	3415,5
2010	1101015	20266,0	46,0	136096,8	3404,7
2011	1181750	20674,0	45,8	141609,4	3356,9
2012	1457864	20040,3	45,6	232108,3	3221,6
2013	1439883	20404,1	45,5	180768,7	3188,3

*Джерело: розраховано за даними Державної служби статистики України

При цьому в основі аналізу лежать часові дані, тобто динамічні ряди.

Моделювання чисельності зайнятих соціальної сфери може здійснюватись двома способами: на основі одного регресійного рівняння або кількох рівнянь, які відображають вплив одного чи кількох чинників, відповідно. Умовою використання багатофакторної регресійної моделі є відсутність мультиколінеарності регресорів (факторних ознак). Наявність мультиколінеарності передбачає існування тісного зв'язку між незалежними змінними моделями.

У дослідженні перевірку на наявність мультиколінеарності здійснено на основі результатів кореляційного аналізу регресорів за допомогою парних коефіцієнтів кореляції. У таблиці 3.3 представлено матрицю парних коефіцієнтів кореляції, які відображають тісноту зв'язку факторів один із одним, а також із результативною ознакою. Значення коефіцієнта кореляції знаходяться у межах інтервалу $[-1;1]$. При цьому чим більший рівень коефіцієнта за модулем (тобто, чим більше він наближений до 1 або -1), тим більш тісним є зв'язок. Як видно з даних таблиці, найбільш значущий взаємозв'язок існує між обсягом бюджетного фінансування (x_4) та чисельністю зайнятого населення (x_1). Останній також корелює із чисельністю населення

України (x_3), яка в свою чергу пов'язана із розміром асигнувань із державного бюджету.

Таблиця 3.3

Матриця парних коефіцієнтів кореляції чисельності зайнятих у соціальній сфері та її основних факторів*

	x_1	x_2	x_3	x_4	y
x_1	1,00				
x_2	0,33	1,00			
x_3	-0,44	-0,97	1,00		
x_4	0,28	0,99	-0,95	1,00	
y	0,20	0,89	-0,92	0,89	1,00

*Джерело: власні дослідження.

Проте висновок про істотність обчислених коефіцієнтів кореляції можна зробити лише на основі їх перевірки на значущість. Такий аналіз здійснюється шляхом дослідження значень t -критерія Стюдента: якщо фактичне значення критерію $t_{\text{факт}}$ більше за його критичний рівень $t_{\text{крит}}$, приймається гіпотеза про значущість коефіцієнта кореляції. Якщо ж фактичне значення показника менше табличного, ця гіпотеза відхиляється. Табличне значення t -критерія Стюдента досліджуваних динамічних рядів для ступеня значущості $\alpha = 0,05$ та числа ступенів свободи $k = 9$ становить $t_{\text{крит}}(9; 0,05) = 2,26$.

Результати обчислення фактичних рівнів t -критеріїв Стюдента свідчать про те, що кількість зайнятого населення не корелює із жодним з виділених факторів (табл. 3.4). Несуттєвим є і лінійний зв'язок між всіма факторами та результативним показником – чисельністю зайнятих у соціальній сфері. Тому однофакторна моделі лінійної залежності результативної ознаки від виділених будуть неадекватними. Проте не враховувати їх у процесі моделювання не можна. Відтак виділені факторні ознаки у процесі нелінійного моделювання.

Таблиця 3.4

Матриця t -критеріїв Стюдента для парних коефіцієнтів кореляції чисельності зайнятих у соціальній сфері та її основними факторів*

	x_1	x_2	x_3	x_4	y
x_1	-				
x_2	-1,27	-			
x_3	-12,49	0,95	-		
x_4	11,97	-1,62	-6,90	-	
y	-0,84	0,67	0,37	-1,14	-

*Джерело: власні дослідження.

Інші три фактори (населення в країні, чисельність зайнятого населення та обсяг бюджетного фінансування соціальної сфери) залежать одне від одного. Тому їх не можна об'єднувати в одній моделі. Доходи населення доцільно включити у регресійну модель залежності результативного показника від другого або від четвертого факторів (для цих чинників парний коефіцієнт кореляції є мінімальний). Враховуючи ж важливість дослідження однобічного впливу обсягів фінансування на чисельність зайнятих соціальної сфери, в одному рівнянні пропонується врахувати x_1 та x_2 . Відтак модель залежності чисельності зайнятих у соціальній сфері матиме вигляд:

$$\begin{cases} y = f(x_1, x_2) \\ y = f(x_3) \\ y = f(x_4) \end{cases}$$

Як макроекономічний фактор доходи населення, структура їх формування та витрат характеризують систему розподільчих відносин країни, добробут її громадян, ступінь їхньої соціальної захищеності. Як відомо, до джерел зростання доходів населення відносяться: більш кваліфікована праця, накопичення капіталу, технічний прогрес, поліпшення економічної організації суспільства. Підвищення кваліфікації працівників – освіта, навчання і набуття досвіду є головними засобами досягнення вищої кваліфікації. Удосконалюючи свої навички, люди примножують головний капітал – власні здібності.

Чисельність зайнятого населення, у свою чергу, виступає як частина кадрового потенціалу країни і відображає сукупність притаманних зайнятим в економіці людям накопиченого та розвиненого упродовж життя певного запасу здоров'я, трудових можливостей, знань, інтелектуальних здібностей, вмінь, компетенції, трудового досвіду.

Підбір рівняння регресії здійснено із використанням прикладної програми Excel, зокрема засобами „Анализ данных”. Встановлено, що між чисельністю зайнятих у соціальній сфері та доходами населення і зайнятим населенням України існує лінійна залежність. Регресійна модель такого типу взаємозв'язків має вигляд:

$$y = a_0 + a_1x_1 + a_2x_2 + u, \quad (3.1)$$

де y – чисельність зайнятих у соціальній сфері, тис. осіб;

x_1 – доходи населення, млн. грн.;

x_2 – чисельність зайнятого населення, тис. осіб;

a_0, a_1, a_2 – коефіцієнти регресії; a_1, a_2 показують на скільки

збільшиться/зменшиться результативний показник у разі збільшення/зменшення, відповідно, x_2 , x_1 на одиницю;

u – випадкова змінна, що фіксує випадкові коливання ряду динаміки під впливом не включених у модель випадкових факторів.

Двофакторна лінійна регресійна модель залежності має вигляд:

$$y = 2710,27 - 0,000039 x_1 + 0,031 x_2 + u . \quad (3.2)$$

Перевірку отриманого регресійного рівняння здійснено на основі аналізу коефіцієнта Фішера, фактичне значення якого має бути більше за табличне. Тільки за такої умови приймається гіпотеза про адекватність отриманої моделі. Табличне (критичне) значення критерію $F_{кр}$ визначається за спеціальними таблицями, виходячи із рівня значущості (у дослідженні цей показник встановлено на рівні 0,05 $\alpha = 0,05$), ступеня вільності p (кількість змінних у моделі; $p = 2$) та $(n - p - 1)$ (n – об'єм вибірки; $n = 10$). Критичне значення F -критерію для рівня значущості 0,05 становить $F_{кр}(2, 7) = 4,86$. За результатами розрахунків фактичне значення критерію склало $F_{факт} = 13,67$. Оскільки $F_{факт} > F_{кр}$, отримана регресійна модель є адекватною та придатною для подальшого аналізу і прогнозування.

Як видно з рівняння (3.2) між доходами населення, чисельністю зайнятого населення та зайнятими у соціальній сфері існує лінійний зв'язок. При збільшенні першого із цих показників на 1 млн. грн., результативний показник y скоротиться на 20 осіб.

На нашу думку, таку залежність можна пояснити тим, що доходи населення останніми роками зростають за рахунок збільшення розміру заробітної плати у сфері економіки, а також через збільшення прибутків від приватного бізнесу. Це зумовлює, по-перше „міграцію” працюючих із соціальної сфери до більш прибуткових та економічно вигідних сфер, і, по-друге – незацікавленість молоді отримувати освіту в сферах охорони здоров'я, освіти, культури тощо. Також проблема загострюється постійним зниженням престижності відповідних професій (особливо це характерне для середнього медичного персоналу, вихователів, працівників сфери культури).

Що ж стосується характеру впливу чисельності зайнятого населення на кількість працюючих у соціальній сфері, то зв'язок між цими показниками є прямим. Так, збільшення зайнятого населення на 10 тис. чоловік призведе до зростання залежної змінної y на 1 особу.

Оскільки соціальна сфера відіграє роль обслуговуючих населення країни механізмів, незаперечним є зв'язок між чисельністю зайнятих у відповідних сферах та населенням України. При цьому в ідеалі зростання кількості населення має зумовлювати розширення та розвиток соціальної сфери та, відповідно, збільшення її кадрового потенціалу і навпаки. За результатами дослідження найбільш прийнятною для описання залежності чисельності зайнятих у соціальній сфері від населення країни є квадратична функція типу:

$$y = a_0 + a_1x_3 + a_2x_3^2 + u, \quad (3.3)$$

д y – чисельність зайнятих у соціальній сфері, тис. осіб;

е x_3 – кількість населення України, млн. чоловік;

a_0, a_1, a_2 – коефіцієнти регресії; a_1 відображає значення x_3 , якому відповідає момент зміни характеру зв'язку між залежною та незалежною змінними; a_2 – прискорення (уповільнення) змін y залежно від змін x_3 після досягнення останнього значення a_1 .

u – випадкова змінна, що фіксує випадкові коливання ряду динаміки під впливом не включених у модель випадкових факторів.

Регресійна модель залежності зайнятих у соціальній сфері від населення України має вигляд:

$$y = -284877,62 + 12378,82x_3 - 132,90x_3^2 + u. \quad (3.4)$$

Отримана економетрична модель є адекватною оскільки фактичне значення F -критерію Фішера $F_{\text{факт}} = 5,51$ більше за його табличний рівень ($F_{\text{кр}}(2, 8) = 4,46$). Також суттєвим (тобто наближеним до 1) є коефіцієнт детермінації: $R^2 = 0,61$, що свідчить про істотність та значущість отриманого регресійного рівняння.

Коефіцієнти регресії моделі показують, що зменшення населення країни на 1 млн. осіб зумовлює скорочення чисельності зайнятих соціальної сфери. Це є логічним, оскільки чим менше населення України, тим меншим є і попит на послуги соціальної сфери, і пропозиція на ринку праці. Значення коефіцієнта регресії $a_1 = 12378,82$ показує, що за збереження існуючої залежності чисельність зайнятих у соціальній сфері постійно буде зменшуватись.

Четвертим із виділених факторів, які впливають на кількість зайнятих у сфері соціального забезпечення населення, є обсяг її бюджетного фінансування. Видатки на соціальне спрямування є одним з найважливіших показників

взаємозалежності загальнодержавного економічного розвитку та динамікою кількісних і якісних показників функціонування всієї соціальної сфери, але їх не вистачає для задоволення потреб населення в повному обсязі. Зокрема, в найбільш критичному становищі на сьогодні опинилися такі сфери економічної діяльності як освіта та охорона здоров'я.

Встановлено, що найбільш адекватно взаємозв'язок між зайнятими у соціальній сфері та обсягами її фінансування описує логарифмічна функція виду. Однак, з огляду на нетипові зміни обсягів фінансування протягом останніх років (суттєве підвищення у 2012 р. та значне скорочення у 2013 р.) кореляційний аналіз проведено на основі даних за 8 років (2004–2011 рр.). Логарифмічна функція має вигляд:

$$y = a_0 + a_1 \ln(x_4) + u, \quad (3.5)$$

де y – чисельність зайнятих у соціальній сфері, тис. осіб;

x_4 – обсяг бюджетного фінансування соціальної сфери, млн. грн.;

a_0, a_1 – коефіцієнти регресії; a_1 – коефіцієнт еластичності чисельності персоналу у соціальній сфері за кількістю населення країни;

u – випадкова змінна, що фіксує випадкові коливання ряду динаміки під впливом не включених у модель випадкових факторів.

Логарифмічну залежність між чисельністю зайнятих у соціальній сфері та обсягами фінансування останньої відображено у такому рівнянні [94, с. 421]:

$$y = 2503,2 + 74,97 \ln(x_4) + u. \quad (3.6)$$

F -критерій Фішера для логарифмічної функції розраховано за формулою:

$$F = \frac{n-k-1}{k} \cdot \frac{R^2}{1-R^2}, \quad (3.7)$$

де n – обсяг вибірки ($n = 10$);

k – кількість шуканих коефіцієнтів регресії без вільного члена ($k = 1$);

R^2 – коефіцієнта детермінації ($R^2 = 0,75$).

За результатами обчислень $F_{\text{факт}} = 18$. Оскільки $F_{\text{факт}} > F_{\text{кр}}$ ($F_{\text{кр}}(1, 6) = 5,99$), отримана регресійна модель є адекватною. Додатне значення коефіцієнта регресії a_1 свідчить про пряму залежність між зайнятими у соціальній сфері та

обсягами її фінансування. При цьому початкове нарощення обсягів фінансування призводить до стрімкого зростання працюючих (рис. 3.5), яке спостерігається приблизно до 100 тис. грн.

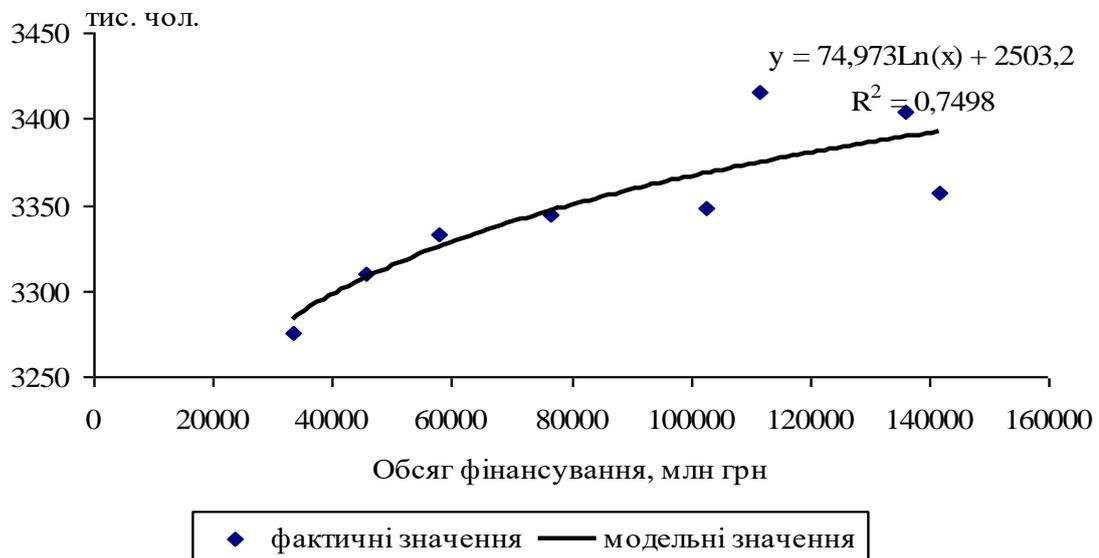


Рис. 3.5. Кореляційне поле та тренд, що характеризують залежність чисельності зайнятих у соціальній сфері від обсягу її фінансування

Джерело: власні дослідження.

У той же час, кожна додаткова тисяча гривень понад цю суму сприяє меншому приросту кількості працюючих у соціальній сфері. У середньому ж збільшення розмірів фінансування на 1 % зумовлює зростання чисельності зайнятих відповідних сфер в середньому на 75 %. Проте з кожною додатковою гривнею ефект від збільшення фінансування скорочується, і у певний момент підвищення витрат бюджету стає економічно не вигідним.

Наступним етапом прогнозування є здійснення регресійного аналізу досліджуваного явища (чисельність зайнятих у соціальній сфері) та на основі його результатів формування прогнозів кадрового потенціалу. Для цього доцільно використати метод множинного регресійного аналізу. В якості факторних ознак у дослідженні виділено кількість зайнятих у соціальній сфері, доходи населення та обсяг бюджетного фінансування.

На нашу думку, у моделі недоцільно враховувати кількість населення (x_3). Це пояснюється тим, що цим чинником практично неможливо управляти (лише у довгостроковій перспективі). Натомість, призначення регресійної моделі в даному випадку полягає у визначенні орієнтовних (планових) рівнів

факторних ознак, які дали б можливість досягти необхідного рівня кадрового потенціалу. Це означає, що у багатофакторному регресійному рівнянні необхідно врахувати тільки ті чинники, кількісні характеристики яких можна тією чи іншою мірою змінювати шляхом цілеспрямованих дій органів державного управління. У загальному лінійна множинна функція регресії чисельності зайнятих у соціальній сфері має вигляд:

$$y = a_0 + a_1x_1 + a_2x_2 + a_4x_4 + u, \quad (3.8)$$

де y – чисельність зайнятих у соціальній сфері, тис. осіб;

x_1 – доходи населення, млн. грн.

x_2 – чисельність зайнятого населення, тис. осіб;

x_4 – обсяг бюджетного фінансування соціальної сфери, млн. грн.;

a_0, a_1, a_2, a_4 – коефіцієнти регресії; a_1, a_2 показують на скільки збільшиться/зменшиться результативний показник y у разі збільшення/зменшення, відповідно, x_2, x_1, x_4 на одиницю;

u – випадкова змінна, що фіксує випадкові коливання ряду динаміки під впливом не включених у модель випадкових факторів.

За результатами моделювання отримано множинну регресійну модель чисельності зайнятих у соціальній сфері:

$$y = 2971,78 - 0,002x_1 + 0,014x_2 + 0,017x_4 + u. \quad (3.9)$$

Коефіцієнт детермінації отриманого рівняння становить $R^2 = 0,9511$. Це означає, що 95,11% випадкових коливань кількості зайнятих у сфері соціального обслуговування зумовлено варіацією врахованих у моделі факторів. Критичне значення F -критерію Фішера для трьохфакторної моделі рівне $F_{кр} = 4,76$, а фактичний його рівень – $F_{факт} = 25,96$. Наведене дає підстави зробити висновок про адекватність побудованого рівняння.

Прогнозування чисельності зайнятих у соціальній сфері здійснюється шляхом підстановки у сформовану регресійну модель прогнозних значень виділених факторних показників. Для цього необхідно математично описати та відобразити у вигляді регресійного рівняння тенденції зміни останніх. З метою побудови трендових рівнянь факторних ознак передусім необхідно проаналізувати динамічні ряди незалежних змінних на наявність у них тенденцій розвитку та, у разі їх існування, побудувати функції залежності чинників від фактору часу.

Перевірку на наявність тенденцій розвитку (або, іншими словами, перевірку на наявність тренду) здійснено на основі простого кумулятивного критерію T . За результатами розрахунків фактичні значення простого кумулятивного коефіцієнта ($T_{факт}$) для динамічних рядів чисельності зайнятого населення, його доходів та обсягу бюджетного фінансування соціальної сфери складають 2,69; 10,02 та 10,08, відповідно. Критичне значення коефіцієнта для рівня значущості $\alpha = 0,05$ рівне $T_{кр} = 4,55$. Те, що фактичне значення критерію для доходів населення та обсягів фінансування соціальної сфери $T_{факт} > T_{кр}$, свідчить про наявність тенденції у їх змінах у динаміці. Що ж стосується динаміки чисельності зайнятого населення, то для неї не характерна певна тенденція. Тому у процесі прогнозування використано усереднене значення кількості зайнятих протягом останніх 10 років: $\bar{x}_1 = 20515,90$ тис. чол.

Математичний опис цих тенденцій розвитку здійснено на основі результатів регресійного аналізу, а саме методу екстраполяції тренду. При цьому формалізований вираз тенденцій представлено рівняннями тренду, які у загальному мають вигляд:

$$x = f(t), \quad (3.8)$$

д x – фактор кадрового потенціалу;

е t – період часу (рік, порядковий номер року).

В якості критерію адекватності побудованих трендів використано коефіцієнт детермінації, рівень якого має бути максимально наближений до 1 та F -критерію Фішера. Результати екстраполяції динамічних рядів факторних ознак чисельності персоналу у соціальній сфері зведено у таблиці 3.5.

Таблиця 3.5

Регресійні моделі основних факторів кадрового потенціалу соціальної сфери**

Факторна ознака	Рівняння регресії	Коефіцієнт детермінації	F -критерій Фішера
Доходи населення, млн. грн. – x_2	$x_2 = 908601,4 + 139734,96t$	0,99	537,93
Обсяг бюджетного фінансування соціальної сфери, млн. грн. – x_4	$x_4 = 3853,35 + 19630,19t$	0,90	68,89

*Примітка: $F_{кр} (2, 8) = 4,46$.

**Джерело: власні дослідження.

Високий рівень коефіцієнта детермінації та переважання фактичного значення критерію Фішера над його критичним рівнем свідчать про адекватність отриманих лінійних трендів. Як видно з даних таблиці, для обох факторів характерна тенденція до зниження.

Результати прогнозування (шляхом підстановки у формулу (3.9) прогнозних рівнів кількості зайнятих, обсягів бюджетного фінансування та доходів населення) кількості зайнятих у соціальній сфері на період 2014–2022 рр. відображено у Додатку К.1. Як зазначалось вище, основна частка кадрового потенціалу соціальної сфери припадає на сфери медицини та освіти. При цьому його переважну частину складають лікарі, середній медичний персонал, вчителі та викладачі, питома вага яких у загальній кількості зайнятих у сфері соціального обслуговування в середньому за останніх 9 років складала 44 %. Саме ці категорії кадрового потенціалу розглянуто у подальших дослідженнях. З огляду на нестабільність та постійні коливання частки виділених спеціалістів у подальшому прогнозуванні враховано середній рівень (44 %), а не тенденційні значення цього показника. Згідно отриманих прогнозів кадровий потенціал соціальної сфери як і загальна чисельність зайнятих з року в рік скорочуватиметься (Додаток К.2). При цьому середньорічний темп скорочення показника складатиме приблизно 1,44 %.

Оцінку отриманих прогнозів доцільно зробити, порівнюючи прогнозні значення із плановими або нормативними, які відображають потребу у кадрах. Планування здійснено на прикладі найбільш чисельних сфер соціального забезпечення, а саме: охорони здоров'я та освіти. Плановий рівень кадрового потенціалу у сфері охорони здоров'я має враховувати не тільки кількісні показники, але й структуру медичного персоналу. В основу відповідних розрахунків слід покласти нормативну чисельність лікарів у розрахунку на 10000 населення.

Згідно результатів досліджень співробітників Національного інституту стратегічних досліджень у 2012 р. в Україні рівень укомплектованості лікарськими кадрами становив 80,6 %. Тобто відсоток дефіциту склав 19,4 %. На території України у цьому році було зареєстровано 224 тис. лікарів, або 49,3 лікарів на 10 тис. населення. Це означає, що в аналізований рік розмір дефіциту лікарів становив 43456 осіб, або 9,6 лікарського персоналу в розрахунку на 10 тис. населення. Відтак, у дослідженні нормативну чисельність персоналу прийнято на рівні 58,9 лікарів на 10 тис. осіб.

Що ж стосується середнього медичного персоналу, то в Україні спостерігається недостатня його кількість як у абсолютному значенні, так і у

співвідношенні до лікарів (в середньому – 2,15:1 (наприклад, у таких регіонах, як АР Крим, Івано-Франківська, Львівська, Харківська, Чернівецька області та в м. Києві на одного лікаря припадає менше двох СМП).

На нашу думку, нормативну чисельність середнього медичного персоналу доцільно визначати, виходячи із нормативної структури кваліфікованого медичного персоналу. За даними ВООЗ, оптимальне співвідношення становить 4 до 1. Таке внутрішньо кадрове співвідношення мають такі країни як Канада, Сполучені Штати Америки, тоді як в деяких регіонах цей показник варіює в межах від 8:1 – в Африці, до 1,5:1 – в регіоні Західної частини Тихого океану, а в таких країнах як Мексика, Перу, Сальвадор і Чилі на одного лікаря припадає менше однієї медсестри [40].

В Україні ж протягом останніх 9 років співвідношення складає – 2,19 : 1. При цьому щорічно перевищення чисельності середнього медичного персоналу скорочується у середньому на 1,5 %. Враховуючи наведене, пропорції лікарського та середнього медичного персоналу пропонується встановити на рівні 3,5:1. Отже, планування нормативного рівня кадрового потенціалу у сфері охорони здоров'я на наступні 9 років здійснюватиметься за такою схемою:

1) обчислення нормативної кількості лікарів за формулою:

$$KL_{заг} = \frac{KL_{на\ 10000} \cdot KH}{10000}, \quad (3.9)$$

де $KL_{заг}$ – нормативна чисельність лікарського персоналу, осіб;

$KL_{на\ 10000}$ – нормативна чисельність лікарів у розрахунку на 10 тис. населення, осіб ($KL_{на\ 10000} = 58,9$);

KH – кількість населення України, осіб;

2) обчислення нормативної кількості середнього медичного персоналу ($KСМП_{заг}$) за формулою:

$$KСМП_{заг} = KL_{заг} \cdot 3,5; \quad (3.10)$$

3) обчислення рівня кадрового потенціалу України ($KП_{мед}$) за формулою:

$$KП_{мед} = KСМП_{заг} + KL_{заг}. \quad (3.11)$$

Результати обчислення планових чисельності лікарів та середнього медичного персоналу у розрізі окремих факторів на основі формул (3.9–3.11) представлено у таблиці 3.6.

Прогнозування потреби у лікарях та у середньому медичному персоналі на період 2014–2022 рр., тис. осіб*

Рік	Потреба у лікарях	Потреба у середньому медичному персоналі	Загальна потреба у кадровому персоналі сфери охорони здоров'я
2014	263	922	1185
2015	262	915	1177
2016	260	909	1169
2017	258	903	1161
2018	256	897	1153
2019	255	891	1146
2020	253	885	1138
2021	251	879	1130
2022	249	873	1122

*Джерело: власні дослідження.

Порівняння планового (нормативного) та прогнозного рівня кадрового потенціалу сфери освіти здійснено на прикладі загальноосвітніх та вищих навчальних закладів. Потребу у вчителях обчислено за формулою:

$$ПВ_{сер} = \frac{КК \cdot КГ}{НН_m}, \quad (3.12)$$

- д $ПВ_{сер}$ – прогнозована чисельність вчителів, тис. осіб;
- е $КК$ – кількість класів, одиниць;
- $КГ$ – кількість навчальних годин на тиждень, годин;
- $НН_m$ – норма тижневого навантаження одного вчителя (в розрахунку на 1 ставку), годин.

Кількість класів залежить від контингенту учнів, який, к свою чергу, включає учнів 1–9 та 10–11 (12) класів. Згідно Закону України „Про загальну середню освіту” наповнюваність класів становить максимум 30 учнів [127]. Цей рівень показника використано для подальших розрахунків. Контингент учнів у 2014–2022 рр. визначено на основі виявленої тенденції змін кількості населення України. Встановлено, що протягом останніх 9-ти років середня частка учнів у загальній чисельності населення України становила 10,78 %. Виходячи із цього у Додатку К.3 зведено результати розрахунку прогнозованої кількості учнів у загальноосвітніх закладах та кількості класів, враховуючи зміну чисельності населення.

Для визначення кількості навчальних годин у тиждень використано нормативи, передбачені типовими навчальними планами шкіл [130, с. 25]. Оскільки план складається на тривалий проміжок часу (9 років), за вихідні дані взято усереднену кількість годин, обчислену як середню арифметичну зважену, де в якості ваг використано частка кожного групи класів у загальній їх кількості:

$$\overline{KG} = \frac{\sum_{i=1}^{12} KG_i \cdot \omega_i}{\sum \omega_i}, \quad (3.13)$$

де \overline{KG} – кількість навчальних годин у тиждень, годин;

KG_i – кількість навчальних годин учнів i -го класу у тиждень, годин;

ω_i – частка i -го класу у загальній кількості класів; $\omega_1 - \omega_7 = \frac{1}{12} = 0,08$;

$\sum_{i=8}^{12} \omega_i = \frac{5}{12} = 0,41$; $\sum \omega_i = 1$.

Тоді, враховуючи гранично допустимі межі тижневого навантаження учнів (для 5-ти денного навчального тижня), середній рівень нормативного навантаження класів загальноосвітніх навчальних закладів складатиме:

$$\begin{aligned} \overline{KG} &= 20 \cdot 0,08 + 22 \cdot 0,18 + 23 \cdot 0,08 + 23 \cdot 0,08 + 28 \cdot 0,08 + 31 \cdot 0,08 + \\ &+ 32 \cdot 0,08 + 33 \cdot 0,41 = 29. \end{aligned} \quad (3.14)$$

Педагогічне навантаження вчителя загальноосвітньої школи у розрахунку 1 тарифної ставки складає 18 годин ($HH_m = 18$ годин). У цілому педагогічне навантаження включає навчальні години та інші види педагогічної діяльності (класне керівництво; перевірка зошитів; завідування майстернями, навчальними кабінетами, навчально-дослідними ділянками) у такому відношенні до тарифної ставки: класне керівництво – 20-25 %; перевірка зошитів – 10-20 %; майстернями – 15-20 %; навчальними кабінетами – 10-15 % [40]. Якщо припустити, що відповідні співвідношення відображають частки інших педагогічних годин у навчальному навантаженні, умовна кількість годин інших видів педагогічної діяльності становить (із врахуванням нижніх меж відповідних відношень): $20+10+15+10=55\%$. Тоді кількість навчально-педагогічних годин на тиждень складе $KG = 29 \cdot 1,55 = 44,95$ годин.

Результати обчислення прогностичних рівнів потреби у кадровому потенціалі загальноосвітніх навчальних закладів на період 2014–2022 рр., виходячи із очікуваної кількості населення України, відображено у таблиці 3.7.

Таблиця 3.7

**Результати прогнозування потреби у кадровому потенціалі
загальноосвітніх навчальних закладів на період 2014–2022 рр., тис. осіб***

Рік	Потреба у вчителів
2014	401
2015	399
2016	396
2017	393
2018	391
2019	388
2020	385
2021	383
2022	380

*Джерело: власні дослідження.

У цілому в Україні може спостерігатись надлишок вчителів. Наведені висновки підтверджують і об'єктивно існуюча у деяких регіонах України проблема надлишку педагогів загальноосвітніх закладів за дефіциту учнів. Наприклад, за словами начальника обласного управління освіти Вінницької області, у регіоні існує „...надлишок педагогічних кадрів, а учнів з кожним роком стає все менше. Лише за минулий (2010 р.) рік їх стало менше на 2100 дітей. Сьогодні вчителям складно працевлаштуватися не лише у Вінниці, а навіть у сільських школах” [151, с. 102]. Враховуючи це, у процесі зміцнення кадрового потенціалу у сфері загальної середньої освіти основну увагу слід звернути не на його кількісні, а якісні характеристики.

За аналогічною схемою обчислено нормативну чисельність професорсько-викладацького персоналу вищих навчальних закладів України. Прогнозну кількість студентів ВИШів визначено, виходячи із їх питомої ваги у населенні країни. За результатами перевірки динамічного ряду частки контингенту ВИШів у кількості населення на наявність тренду встановлено, що для зміни цього показника не характерна певна тенденція розвитку. Тому, як і в попередньому випадку, для подальших розрахунків використано середнє за 10 років значення частки, яке становить 5,48 %.

Нормативну кількість викладачів визначено із врахуванням нормативів кількості студентів, які припадають на одну штатну посаду. Значення цього нормативу варіює залежно від напрямів підготовки та спеціальностей [132]. У процесі планування чисельності викладачів використано усереднене значення відповідних нормативів за всіма напрямками підготовки:

$$ПВ_k = \frac{КС}{\sum_{i=1}^n \frac{НС_i}{n}}, \quad (3.15)$$

- д $ПВ_k$ – планова чисельність викладачів у ВНЗ, тис. чол.;
- е $КС$ – кількість студентів, тис. чол.;
- $НС_i$ – норматив чисельності студентів для i -го напрямку підготовки у розрахунку на 1 штатну посаду, чол.;
- n – кількість напрямів підготовки, од.

Як видно з даних таблиці 3.8 потреба у кадровому потенціалі вищих навчальних закладів з року в рік скорочуватиметься, що пояснюється, по-перше, потенційним зменшенням кількості студентів ВИШів та, по-друге, зростанням частки студентів професійно-технічних училищ.

Таблиця 3.8

Результати прогнозування потреби у кадровому потенціалі вищих навчальних закладів на період 2014–2022 рр., тис. осіб

Рік	Потреба у викладачах
2014	239
2015	237
2016	236
2017	234
2018	232
2019	231
2020	229
2021	228
2022	226

Джерело: власні дослідження.

У цілому прогнозні показники кадрового потенціалу та потреби в ньому відображено на рисунку 3.6, з якого чітко видно, що прогнозні рівні кадрового потенціалу соціальної сфери менші за необхідні. Проте, різниця між ними з року в рік скорочується, що свідчить про існування позитивних тенденцій змін у забезпеченні соціальної сфери кваліфікованими кадрами.

Однак, з огляду на невисокі темпи такого скорочення наразі надзвичайно важливим є посилення виявлених тенденцій. Особливо актуальним це стає у контексті цілеспрямованої політики держави щодо стабілізації та подальшого покращення демографічної ситуації у країні, наслідком чого має бути уповільнення тенденцій скорочення чисельності населення. Це, в свою чергу, має призвести до підвищення потреби у кадровому потенціалі сфери соціального обслуговування та, відповідно, збільшенню його дефіциту.

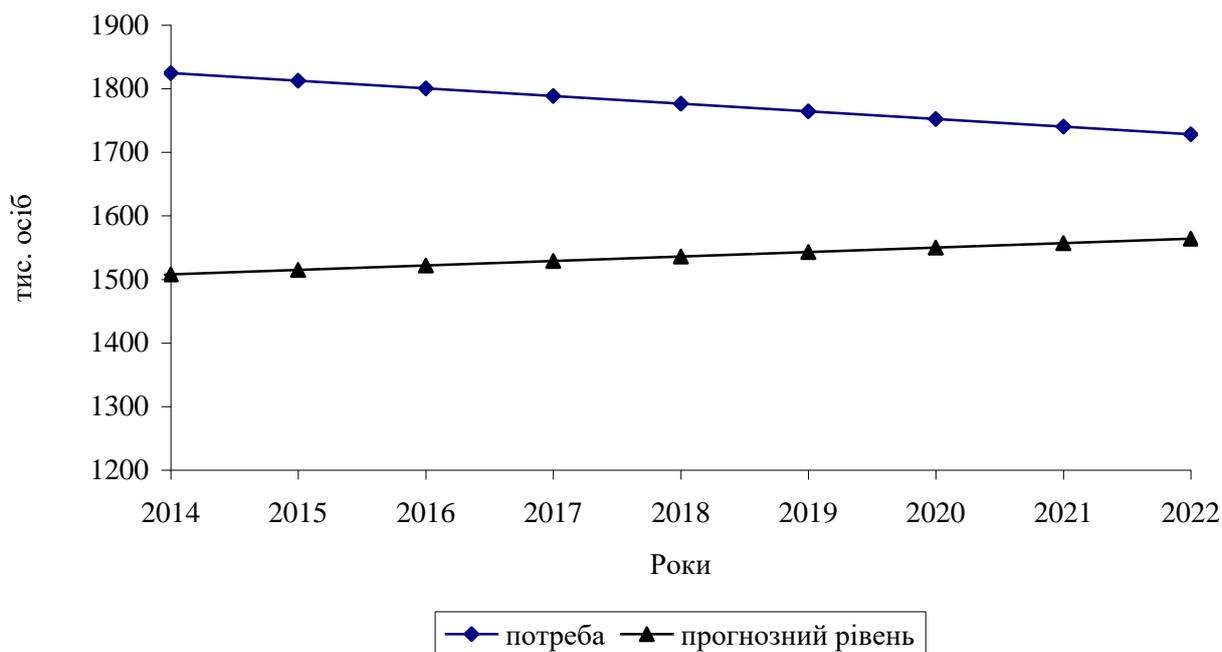


Рис. 3.6. Прогнозні показники кадрового потенціалу та потреби в ньому

Незаперечним є необхідність збільшення обсягів фінансування соціальної сфери, адже сьогодні існує нагальна потреба змінювати докорінно ситуацію, що склалася в державі, виводити соціальну сферу на новий, якісно досконалий рівень функціонування, а саме:

- необхідно розробити систему контролю, яка б забезпечувала цільове надходження коштів, які спрямовують на освіту чи охорону здоров'я;
- поступово забезпечити зростання заробітної плати працівникам соціальної сфери, цим самим мотивуючи їх до вдосконалення та ефективності надання ними певного роду послуг;
- затвердити на законодавчому рівні соціальні стандарти, що реалізуються на території всієї країни;
- побудувати міжбюджетні відносини відповідно до реальної вартості виконання соціальних функцій, що розраховується на базі соціальних стандартів;
- перейняти позитивний зарубіжний досвід фінансування та підтримки соціальної сфери західноєвропейських країн.

Підсумовуючи результати моделювання процесу змін кадрового потенціалу, слід зазначити, що у разі сталості наявних тенденцій розвитку основних факторів протягом наступних 10-ти років слід очікувати поступове зростання рівня кадрового потенціалу соціальної сфери. Серед негативних

тенденцій необхідно виділити прогресуюче скорочення середнього медичного персоналу, яке загострює проблему диспропорцій кадрового потенціалу у сфері охорони здоров'я. Також за збереження існуючих тенденцій перед Україною може виникнути проблема надлишку вчителів загальноосвітніх закладів за зростаючого дефіциту учнів, а також нестачі викладачів у вищих навчальних закладах.

Таким чином, у теперішніх умовах основною метою управління кадровим потенціалом соціальної сфери має стати скорочення розриву між його прогнозованим рівнем та потребою. З цією метою доцільним вбачається активізація виявлених тенденцій до збільшення кадрового потенціалу. В основу таких змін слід покласти розробку та імплементацію системи заходів впливу на основні факторів, що визначають чисельність кваліфікованих спеціалістів соціальної сфери. До таких факторів належать обсяги бюджетного фінансування, доходи населення та кількість зайнятих у державі.

3.3 Основні напрями вдосконалення системи управління ресурсним потенціалом соціальної сфери України та його відтворенням

Ефективна система управління ресурсним потенціалом є однією з основних умов стабільного функціонування та забезпечення конкурентних переваг країни. Водночас ефективне розв'язання проблеми ефективного управління ресурсним потенціалом соціальної сфери України та його відтворенням є пріоритетним соціально-економічним та науково-технічним завданням, а фінансова, кадрова, матеріально-технічна, інформаційна складові повинні кількісно та якісно зростати, постійно вдосконалюватися й оновлюватися.

Управлінська діяльність у соціальній сфері здійснюється за умов дефіциту ресурсів, що ускладнює досягнення визначених цілей і завдань. Сьогодні однією з головних причин складного стану сфер економічної діяльності і негативних тенденцій у динаміці кадрових процесів є, насамперед, неефективність державного управління.

Сучасне вітчизняне державне управління, на жаль, не використовує повною мірою надбаня світової практики у питаннях забезпечення економічної самодостатності соціальної сфери. Значними перепонами на цьому

шляху в умовах перебудови економіки України є: недостатність кадрового потенціалу, невідповідність структури системи вищої освіти реаліям глобального освітнього ринку, бюджетний дефіцит фінансування усієї соціальної сфери, складність залучення додаткових ресурсів, зокрема для проведення наукових досліджень; низька ефективність управління державним майном закладів соціального призначення тощо.

Одним із доведених механізмів, що сприятиме зміні ситуації щодо стрімкого розвитку ресурсного потенціалу соціальної сфери, підвищенню його конкурентоспроможності в глобальному світовому просторі, на нашу думку, є механізм державно-приватного партнерства. Механізм впровадження державно-приватного партнерства в соціальну сферу України можна представити схематично (рис. 3.7).

Механізм впровадження державно-приватного партнерства представляє собою інституційно і організаційно оформлену взаємодію суб'єктів публічного управління і приватного сектора на взаємовигідних умовах з метою покращення якості надання суспільно-важливих послуг і посилення їх економічної і соціальної ефективності. Партнерство є потужним і дієвим інструментом модернізації державного сектора економіки, підвищення ефективності державних видатків завдяки впровадженню ринкових механізмів стимулювання.

ДПП в соціальній сфері передбачає взаємовідносини нашої держави та бізнесу на основі об'єднання всіх матеріальних і нематеріальних ресурсів. Підприємство як відкрита економічна система знаходиться під впливом ендогенних та екзогенних важелів впливу.

Так, до екзогенних важелів впливу забезпечення інвестиційної привабливості соціальної сфери відносимо: податкові стимули, дотації держави, стандарти життя, стан економіки, соціальні програми, ринок праці, паливно-енергетичний ринок, законодавчо-правову базу, науково-технічний розвиток.

Особливо актуальним державно-приватне партнерство є для розвитку та забезпечення нормального функціонування соціально значущих об'єктів, повноцінно утримувати які держава самостійно не в змозі через недостатність фінансування або приватизація яких неможлива. Однією з таких сфер є охорона здоров'я. Більшість експертів поділяють думку, що без залучення приватного капіталу провести масштабні реформи в системі охорони здоров'я України неможливо. Державно-приватне партнерство може бути дієвим механізмом залучення коштів приватних інвесторів у систему охорони здоров'я.

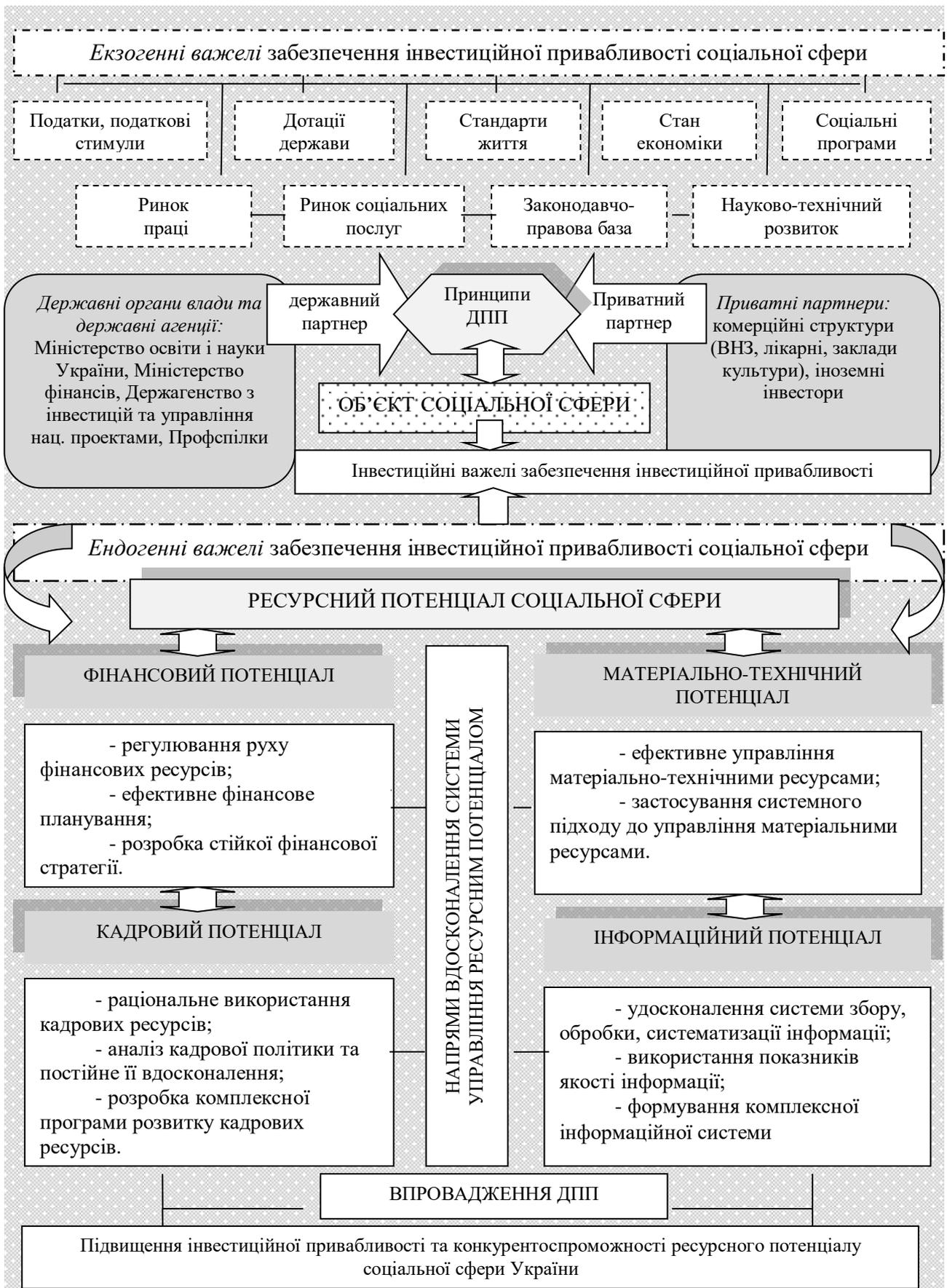


Рис. 3.7. Модель впровадження державно-приватного партнерства в соціальну сферу України (авторська розробка)

Систематизація досвіду з розвитку ДПП в різних країнах дозволила виявити найважливіші чинники успіху, що дозволяють реалізувати переваги проектів ДПП:

- наявність політичної та інституційної основи підтримки проектів ДПП та стабільне політико-правове середовище;

- справедливий розподіл можливостей і ризиків, які змінюються залежно від стану і форми ринку, місцевих рамок умов. Якщо приватний інвестор несе більшу частину ризиків за проектом, то держава має обмежене право втручатися у виконання проекту або тільки виконує функції контролю;

- прозорий розподіл держзамовлень урядом передбачатиме створення для партнерів стимулів, які спонукають їх брати участь в оптимізації проекту;

- можливість точного підрахунку витрат і вигод від проекту з розробкою реалістичних сценаріїв майбутніх грошових потоків для оцінки потенціалу проекту з метою покриття інвестиційних витрат;

- створення сприятливого образу ДПП шляхом поширення адекватної інформації серед осіб, що приймають рішення про держінвестиції.

Основною метою державно-приватного партнерства в сфері охорони здоров'я є розвиток інфраструктури медичних установ, збільшення обсягів фінансування медичної допомоги населенню, підвищення її доступності та якості. Для державних та комунальних лікувально-профілактичних закладів (далі – ЛПУ) переваги державно-приватного партнерства – це можливості реалізовувати програми із закупівлі нового обладнання, відновлення існуючих будівель та приміщень.

Однією з форм державно-приватного партнерства у сфері охорони здоров'я, яка, незважаючи на поширення в країнах Західної Європи, майже невідома в Україні, є фасиліті-менеджмент. У загальному розумінні фасиліті – менеджмент (далі – ФМ) — це комплексне управління об'єктом нерухомості (цілісним майновим комплексом) шляхом інтеграції людей та процесів, що передається на аутсорсинг окремим підрядним організаціям чи спеціалізованим ФМ-компаніям. Для ринку комерційної та приватної нерухомості в Україні, термін «фасиліті-менеджмент» вже не новий. Це частина єдиного комплексу послуг з управління нерухомістю в інтересах власника. Для сфери охорони здоров'я така форма партнерства ще не розповсюджена і є новою.

Центральною ідеєю ФМ є принцип поділу функцій будь-якого підприємства чи закладу на профільні та непрофільні. До профільних належать ті функції, для виконання яких безпосередньо було створене відповідне підприємство чи заклад. Для закладу охорони здоров'я, профільними

функціями будуть функції з надання медичної допомоги та медичних послуг. Крім профільних функцій, діяльність будь-якого підприємства чи закладу передбачає велику кількість супутніх функцій (непрофільних). Непрофільними функціями будуть: організація харчування, оплата енергоносіїв та комунальних послуг, придбання постільної білизни, паливно-мастильних матеріалів, послуг зв'язку, вивезення сміття, прибирання, проведення поточних ремонтів обладнання та приміщень, обслуговування комунікацій та ін. Усі ці непрофільні функції можуть бути предметом ФМ.

Фасиліті-менеджмент є дієвим способом економії бюджетних коштів. Як свідчить практика, спеціалізований ФМ завжди зменшує витрати на утримання об'єктів нерухомості з одночасним підвищенням якості обслуговування шляхом найму допоміжного персоналу (прибиральники, електрики, працівники їдалень тощо), а також за рахунок економії коштів при оптовій закупівлі витратних матеріалів, продуктів харчування, будівельних матеріалів, оскільки одна ФМ-компанія може опікуватися кількома закладами охорони здоров'я. Юридично ФМ може бути оформлений двома способами. Перший — це повний аутсорсинг усіх непрофільних функцій спеціалізованої керуючої компанії. Такий ФМ може бути оформлений шляхом укладення договору управління майном. Другий спосіб — це аутсорсинг окремих функцій шляхом укладення договорів підряду. Слід відзначити, що на ринку України вже існують спеціалізовані компанії, що можуть надавати послуги як комплексного ФМ, так і окремих функцій з управління майновими комплексами.

Законодавчо поняття фасиліті-менеджменту в Україні не визначено та жодних додаткових обмежень щодо ФМ-договорів не встановлено. Тому існують стримуючі фактори практичного застосування фасиліті-менеджменту, як форми державно-приватного партнерства в сфері охорони здоров'я України, такі як:

- 1) відсутність вітчизняного досвіду застосування ФМ як форми державно-приватного партнерства, в сфері надання медичних послуг;
- 2) відсутність достатньої та повної нормативно-правової бази з питань регулювання державно-приватного партнерства, в т.ч. й відносин зі спеціалізованими ФМ-компаніями;
- 3) відсутність методологічного забезпечення реалізації проектів державно-приватного партнерства в сфері охорони здоров'я;
- 4) відсутність кваліфікованих кадрів з досвідом роботи за проектами державно-приватного партнерства в соціальних сферах.

Схема роботи з ФМ-компаніями достатньо проста: всі непрофільні функції ЛПУ переводяться на аутсорсинг. Непрофільні функції ЛПУ забезпечують ті процеси (сервіси), які є неосновними для ЛПУ, але є важливими та необхідними для нормального поточного функціонування установ. Ключовим моментом у визначенні переваг фасиліті – менеджменту є те, що медичні працівники (лікарі, середній та молодший персонал, санітари та ін.) та адміністрація (головний лікар, заступники головного лікаря, керівники підрозділів та ін.) отримують можливість повністю концентруватися на своїй основній професійній функції – надання медичної допомоги. Для України державно-приватне партнерство на сьогодні — це найімовірніший механізм залучення коштів у державну систему охорони здоров'я для її модернізації та реформування.

Розглядаючи можливість активного запровадження інституту державно-приватного партнерства в соціальну сферу, на нашу думку, слід використовувати також потенціал ендавменту, що є цільовим фондом, метою створення якого є некомерційна діяльність для фінансування установ сфери освіти, медицини, культури і який поповнюється здебільшого з благодійних пожертвувань. Практика використання потенціалу ендавмент-фондів в Україні не поширена. Система державного управління, як і система місцевого самоврядування, зазвичай не користуються цим інструментом, зокрема через недосконалість законодавства.

Удосконалення системи управління ресурсним потенціалом соціальної сфери України полягає у підвищенні раціонального використання й ефективному управлінні ресурсами соціально-культурної сфери.

Система вищої освіти України потребує реформування у світлі посилення глобальної освітньої конкуренції і зростання вимог суспільства до якості підготовки фахівців вищими навчальними закладами (далі – ВНЗ).

Нестача висококваліфікованих кадрів, особливо серед учених, інженерів, технологів, керівників проектів, вже має масштаби, що перешкоджають не тільки здійсненню певних проектів, але реалізації антикризової програми уряду Верховної Ради України. Однією з проблем налагодження ефективної системи взаємодії влади та бізнесу в межах реалізації державно-приватних ініціатив і проектів у соціальній сфері є незбалансована політика в сфері освіти та зайнятості останніх десятиліть. Якщо раніше кадровий дефіцит призводив до неадекватного (з точки зору продуктивності праці) зростання заробітних плат, що негативно позначалося на конкуренто-спроможності підприємств, то зараз брак робочих рук став головною перешкодою для піднесення економіки. Досвід

найбільш успішних вітчизняних і зарубіжних компаній показує, що інвестиції в навчання, підготовку висококваліфікованих працівників дають швидку і високу віддачу, що особливо важливо в умовах світової кризи.

Функціонування кадрової складової в даний час відбувається в умовах кризових явищ економіки і соціальних протиріччях суспільства, але враховуючи те, що кадрові ресурси поряд з іншими ресурсами становлять одне з основних багатств країни, то кадровий потенціал та систему управління ним потрібно вдосконалювати й розглядати як найважливіший чинник розвитку економіки. Незважаючи на те, що розгалужена система управління кадровим потенціалом в Україні існує і відносно достатньо розвинута, її стан поки що не можна визнати задовільним через проходження суспільством кризового періоду.

Так, через відсутність чіткої комплексної кадрової політики існує реальна загроза втрати кадрової складової ресурсного потенціалу. На даному суспільному етапі вкрай важливо активізувати теоретико-методологічні і практичні дослідження питань формування і реалізації кадрової політики як на загальнодержавному, так і регіональному рівнях. Зазначені проблеми недостатньо вивчені українськими науковцями, досліджуються фрагментарно, не охоплюючи всіх елементів політики, що об'єктивно зумовлює актуальність їх комплексного вивчення. У зв'язку з переходом економіки до ринкових форм господарювання вирішення проблеми відтворення кадрової складової ресурсного потенціалу сфер соціального призначення потребує вдосконалення існуючої структури управління.

Система управління відтворенням кадрової складової ресурсного потенціалу – сукупність керівних органів і об'єктів управління, що взаємодіють за допомогою організаційно-економічних, правових та інформаційних засобів на рівні держави, регіону, міста [135, с. 91]. Виходячи з аналізу проблеми побудови системи управління відтворенням кадрового потенціалу, для її розв'язання найбільш доцільним є використання апарату системного аналізу. Для побудови такої системи необхідно сформулювати цілі і завдання, яким повинна відповідати система, визначити її функції, структуру та запропонувати способи взаємодії складових частин управління [57, с. 396] (рис. 3.8).

Одним із важливих чинників ефективного управління відтворенням кадрового потенціалу є управління підвищенням кваліфікації працівників соціальної сфери. Підвищення кваліфікації викладачів можна визначити як збільшення компетенцій із наявної спеціальності або в кількості (зростання за рівнями), або в якості (збільшення спектру знань, умінь і навичок).

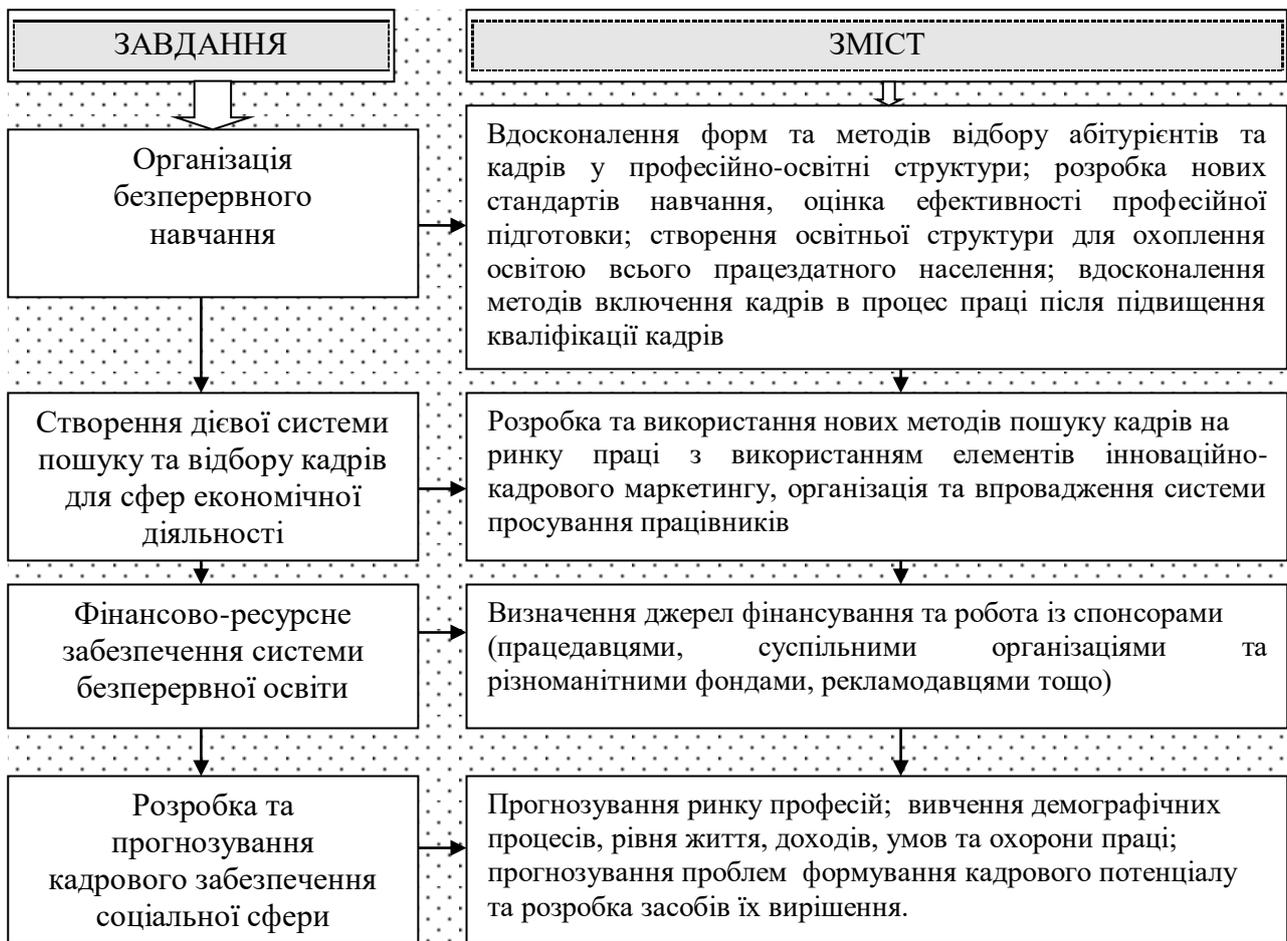


Рис. 3.8. Взаємозв'язок завдань та функцій щодо управління відтворенням кадрової складової ресурсного потенціалу соціальної сфери

Яскравим вираженням недосконалості даної системи управління є те, що підвищення кваліфікації вчителів (пов'язане із загальнообов'язковою державною атестацією) закріплене на законодавчому рівні і підлягає суворому контролю з боку органів державної влади, а підвищення кваліфікації викладачів ВНЗ лише кілька років тому стало предметом більш прискіпливої уваги державних органів у зв'язку з процедурами ліцензування.

Недосконалим є й джерело фінансування підвищення кваліфікації кадрів, оскільки для вчителів кошти надходять від держави, а викладачі ж, які бажають підвищити рівень своїх компетенцій, можуть розраховувати хіба що на бюджет роботодавця або на власні кошти.

Важливим елементом управління відтворенням кадрового потенціалу є перегляд й навчальних програм підвищення кваліфікації для працівників ВНЗ, зокрема в частині інноваційного змісту навчання, надання йому практичної спрямованості, а також переорієнтація методів навчання на розвиток самоосвіти, самопізнання, саморозвитку фахівців вищої школи. У зв'язку з цим сьогодні актуальним є прийняття низки нормативних документів, які б

регламентували післядипломну освіту працівників ВНЗ. Це зокрема закони «Про освіту дорослих», «Про вищу освіту» та ін.

Для ефективного управління кадровим потенціалом соціальної сфери зростає значущість систематизації інструментарію дослідження, оцінки та управління кадровим ресурсом, що дало змогу розробити методи вдосконалення системи управління відтворенням кадрового потенціалу соціальної сфери (рис. 3.9).



Рис. 3.9. Методи вдосконалення системи управління відтворенням кадрової складової ресурсного потенціалу соціальної сфери

Визначальну роль у формуванні та відтворенні кадрового потенціалу відіграє використання на державному, регіональному та муніципальному рівнях правових, адміністративних, економічних і програмно-цільових форм і методів впливу на процеси підготовки кадрів відповідно до потреб економіки, їх залучення у сферу економічної діяльності, підтримки їх професійно-кваліфікаційного рівня в актуальному стані впродовж усього періоду трудової діяльності [136].

Взаємодія соціальної сфери з економікою являє собою складну систему із зворотними зв'язками. Вибір абітурієнтами своєї майбутньої професії дуже чутливий до існуючої на момент вибору ситуації на ринку праці. Тому випуск спеціалістів відображає умови попиту на кадри, які існували кілька років тому, а не на ті, що є на момент випуску. Якщо в сучасних умовах жорсткої конкуренції вся увага фокусується на задоволенні запитів споживачів (платників) послуг, то інтереси виробників послуг (викладацького складу навчальних закладів) просто ігноруються. Низький рівень оплати праці зумовлює втрату мотиваційних стимулів до покращення якості викладання, впровадження новітніх педагогічних технологій і т.д.

За таких умов відбувається нераціональний розподіл ресурсів із періодичним повторенням збільшення надлишку або дефіциту кваліфікованих кадрів. Зазначену особливість варто враховувати при здійсненні прогностичних розрахунків потреби в кадрах різних спеціальностей і професійних груп та при професійній орієнтації, яку необхідно впроваджувати системно та послідовно на всіх стадіях виходу молоді на ринок праці:

– при виборі професії необхідне стимулювання профорієнтаційної роботи. Потрібно змінювати методики навчання, вводити до навчального процесу додатковий напрям на соціальну адаптацію учнів, факультативні заняття тощо. Нині широко обговорюється питання закріплення шкіл за ПТНЗ та підприємствами, створивши ланцюжок школа – ПТНЗ – виробництво, що на нашу думку є безумовно позитивним кроком в напрямі відродження у школах трудового навчання;

– на етапі професійної підготовки потрібно підвищувати ефективність проходження практики. В майбутньому на базі загальноосвітніх закладів слід створити окремі служби профорієнтаційної роботи, які б здійснювали моніторинг соціально-економічної ситуації регіону, аналізували потребу в кадрах за професією та фахом, проводили психологічні тести на психологічну та трудову сумісність учнів до певних видів робіт; популяризували ті види професій, в яких регіон відчуває потребу; ознайомлювали учнів із

статистичними даними щодо потреб ринку праці, середній рівень заробітної плати фахівців різного профілю та перспективи розвитку професій;

– на етапі професійної адаптації необхідна підтримки зі сторони роботодавців щодо надання молоді першого місця праці. Слід запроваджувати систему заходів соціального партнерства між навчальним закладом та підприємством шляхом участі останніх у підготовці, перепідготовці та підвищенні кваліфікації [121, с. 6].

Вивчення зарубіжного досвіду державного регулювання підготовки кадрів та забезпечення ними соціальної сфери дає змогу рекомендувати використання у рамках державної кадрової політики таких підходів: узгодження змісту професійної підготовки між усіма рівнями і типами навчання в рамках України та забезпечення її сумісності з ЄС; забезпечення розробки системи національних професійних кваліфікацій; диверсифікація системи державної фінансової підтримки професійних навчальних закладів шляхом формування різноманітних каналів фінансування; забезпечення більш тісного партнерства між ПТНЗ і ВНЗ та роботодавцями; формування системи безперервної освіти впродовж життя; запровадження моніторингу стану ринку праці та розробка прогнозів потреби економіки у кадрах [122].

З огляду на вищенаведене, слід взяти до уваги потребу юридичного вдосконалення міжнародного управління міграційними процесами та явищами:

– укладення багатосторонніх договорів і угод про взаємне повернення осіб, які перетнули в незаконному порядку державний кордон з метою втечі від безробіття;

– укладення багатосторонніх і двосторонніх угод про взаємне працевлаштування робочої сили (кваліфікованих професійних працівників);

– розгляд можливості спрощеного порядку надання вітчизняного громадянства бізнесменам українського походження, які вкладають у національну економіку істотні валютні ресурси, інтелектуальний і науковий капітал, винаходи та відкриття, інші культурні здобутки і цінності. Усі вище – перелічені правові заходи можуть стати ефективними правовими механізмами державного управління міграційними процесами.

Для запобігання відтоку кваліфікованих фахівців дефіцитних спеціальностей та кадрового «пограбування» різних сфер національної економіки в державній еміграційній політиці мають застосовуватись різні обмеження, до яких належать: встановлення термінів обов'язкової роботи в країні після завершення освіти за державний рахунок; визначення пріоритетних державних регіонів за категоріями зайнятості.

Соціально-економічні перетворення, які здійснюються в Україні, передбачають побудову ринкової економіки, потребують розробки обґрунтованих прогресивних програм, зорієнтованих насамперед на активізацію кадрових ресурсів, створення продуктивного кадрового потенціалу; формування такого мотиваційного механізму, який би зміг забезпечити ефективне формування, використання та відтворення кадрів, становив би основу для відновлення престижності сфер економічної діяльності.

Для вдосконалення системи управління кадрової складової ресурсного потенціалу соціальної сфери та її відтворенням ми розробили мотиваційний механізм формування, залучення та утримання кадрової складової ресурсного потенціалу соціальної сфери, що включає взаємозв'язок організаційно-економічних, матеріально-технічних та соціально-психологічних інструментів і методів спонукання до ефективної праці для забезпечення досягнення мети мотиваційної політики.

Перший напрям (формування кадрового потенціалу) передбачає підготовку кваліфікованих кадрів для соціальної сфери. Характерною рисою навчання студентів у вищих навчальних закладах за спеціальностями, орієнтованими на працевлаштування у сферах охорони здоров'я, освіти, культури та спорту, є престижність ВНЗ, які надають відповідну освіту, і тому існує висока плата за навчання. Що стосується підготовки середнього медичного персоналу, то складність та високі вимоги до навчання не узгоджуються із низькою заробітною платою випускників без стажу і досвіду та часто неприйнятним ставленням з боку населення та керівництва.

На етапі формування кадрового потенціалу основним інструментом матеріальної мотивації є плата за навчання, яка має забезпечувати доступність освіти та стимулювати студентів до більш наполегливого та результативного навчання. Враховуючи це, розподіл місць за державними замовленнями та пільговий режим оплати навчання мають визначатись не соціальним статусом, станом здоров'я, повнотою сім'ї абітурієнтів, а рівнем якості отриманої ними середньої спеціальної чи загальної освіти, що залежать від їх здібностей та наполегливості у навчанні. Це дасть змогу підвищити рівень підготовки та якісні характеристики майбутніх працівників соціальної сфери. На нашу думку, преференції для вступу до вузів, а тим більше до медичних вузів, повинні мати абітурієнти, які підтвердили високу якість загальної освіти або середньої спеціальної освіти. Це універсальний принцип у всіх розвинених країнах світу. І тільки завдяки йому в цих країнах розвивається успішно наука.

Одним із дієвих способів вирішення проблеми неплатоспроможності здібної молоді, яка має бажання навчатись та у майбутньому працювати у соціальній сфері є цільове кредитування навчання, яке має передбачати працевлаштування за отриманою спеціальністю. Одним із варіантів повернення бюджетних коштів за умов кредитування є утримання невеликої частини заробітної плати. При цьому важливо уникнути проблем комерційного кредитування освіти, яке поряд із невисокими відсотковими ставками (0,1-0,5 %) передбачає надання коштів на короткостроковій основі (до року) із обов'язковою початковою виплатою до 10 % суми боргу та оплати кредиту до закінчення навчання.

При формуванні потенційних кваліфікованих працівників соціальної сфери слід звернути увагу на підвищення престижності відповідних професій та їх популяризація серед населення. Це можна зробити через організацію соціальної реклами у засобах масової інформації, спеціальних друкованих виданнях, засобах зовнішньої реклами (білборди, сітілайти, лайтбокси та ін.), яка наразі набула широкого розповсюдження на території України. Суттєвий ефект така реклама матиме у разі закріплення у свідомості населення того, що праця лікарів, середнього медичного персоналу, вчителів, викладачів необхідна не тільки у масштабах країни, але й для кожної окремої особи, її життя та здоров'я.

Згідно законодавства України випускники вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням, мають три роки відпрацювати за направленням. Проте сьогодні ця вимога виконується все рідше. Крім того, існує практика юридичного обґрунтування незаконності примусового працевлаштування випускників, що навчалися за держзамовленням. Основним законодавчим актом, на який спираються фахівці щодо цієї проблеми, є Конституція України (ст. 53 про право на доступну та безкоштовну освіту, ст. 43 про право вільно та самостійно обирати роботу). Відтак у країні існує подвійне законодавство щодо окресленого питання. З огляду ж на стрімке скорочення кадрового потенціалу соціальної сфери, трьохрічне відпрацювання, на нашу думку, є нагальною потребою, практична реалізація якої потребує розробки та впровадження механізму, який би зобов'язав випускника ВНЗ, підготовка якого здійснювалась за державним замовленням, відшкодувати вартість навчання. Це сприятиме скороченню нестачі фахівців непопулярних спеціальностей, а також формування грошового фонду для підготовки наступного покоління кваліфікованих працівників.

Ще більш критичною є ситуація із працевлаштуванням випускників, які самостійно оплачували освіту. Небажання працювати за спеціальністю зазвичай пояснюється низькою заробітною платою молодих спеціалістів, відповідальність та навантаження яких такі самі, як і у працівників зі стажем, а розрив у рівнях оплати праці дуже великий. Відтак важливим є пошук резервів підвищення оплати праці молодих спеціалістів без стажу та практики роботи.

Серед матеріальних інструментів утримання фахівців у межах соціальної сфери виділено їх заробітну плату та пенсію. У контексті збільшення продуктивності праці найбільш дієвою є відрядна форма оплати праці. Саме її, на нашу думку, доцільно використовувати за деякими напрямками надання медичних послуг (наприклад, дільничних лікарів) із врахуванням того, що базою для нарахування є не традиційна кількість виготовленої продукції, а чисельність людей, що обслуговуються спеціалістом. Наразі така схема функціонує у пілотних регіонах, де заробітна плата сімейного лікаря визначається кількістю закріплених за ним пацієнтів. Відрядна форма оплати праці особливо актуальна для сфер, де катастрофічно не вистачає фахівців (наприклад, педіатри, терапевти, сімейні лікарі, медичний персонал швидкої допомоги тощо), які отримують 1 або 1,5 оклади, а фактично працюють більше.

Ще однією причиною відтоку кадрового потенціалу із соціальної сфери є зростаюча інтенсифікація праці, яка спричинена необхідністю додаткового заробітку та, відповідно, додатковим навантаженням, а також дефіцитом кадрового потенціалу. До наведених негативних чинників у сфері медицини додається високий рівень психологічного навантаження та відповідальності. Також слід відмітити шкідливі умови праці та ризики значної кількості професій сфери охорони здоров'я. До найбільш несприятливих належать умови праці лікарів-хірургів (мінімум семигодинний робочий день у поєднанні із семи-, шістнадцяти- або двадцятигодинним щотижневим чергуванням); медичний персонал, який обслуговує пацієнтів на вірусні та інші хвороби різної тяжкості (в т. ч. туберкульоз, гепатит, СНІД тощо); лікарі та лаборанти-бактеріологи; дільничні лікарі (педіатри, терапевти, сімейні лікарі, суттєва частка навантаження яких складає відвідування хворих вдома, часто за відсутності належного автомобільного транспорту).

Цілком обґрунтованою є доцільність скорочення пенсійного віку для лікарів та середнього медичного персоналу із шкідливими умовами праці. Проте в перспективі, з огляду на вищенаведене, важкість і високий ступінь напруженості трудового процесу лікарів та середнього медичного персоналу (в

т. ч. через високий рівень відповідальності), скорочення пенсійного віку доцільно ввести для всіх кваліфікованих працівників сфери охорони здоров'я.

З метою матеріального заохочення кваліфікованих працівників сфери освіти та охорони здоров'я до праці за фахом лікарям та вчителям пропонується надати статусу державних службовців. Зокрема, комітет з питань правової політики України дійшов висновку про те, що надання медичним та педагогічним працівникам статусу державного службовця не суперечить положенням Конституції України. Це дасть можливість збільшити розмір пенсії лікарям та вчителям та, в такий спосіб, суттєво підвищити їх зацікавленість працювати за фахом до досягнення пенсійного віку та після цього.

Пропозиції професійно-технічних закладів регіонів щодо державного замовлення на підготовку кадрів є часто необґрунтованими, оскільки ускладнений механізм ліцензування професійної підготовки не дозволяє навчальним закладам на місцях швидко реагувати на зміни попиту на ринку праці. Крім того, в органах місцевої влади відсутня інформація щодо кількості наявних та очікуваних робочих місць та потреби у кадрах.

Тому важливим кроком у подоланні цієї проблеми, на нашу думку, повинно стати розробка балансових розрахунків додаткової потреби в кадрах за професіями та джерелами її (потреби) наповнення (на рівні регіону та підприємств) і доведення їх до відома відповідальних органів влади. Важливість розроблення таких балансів як на рівні підприємства і організацій, так і на рівні міст, районів, областей безперечна. Це дало б змогу на всіх рівнях планувати своєчасну підготовку кадрів за професіями та фахами як безпосередньо на виробництві, так і у навчальних закладах.

Сьогодні надзвичайно актуальним є питання забезпечення реалізації кадрової стратегії освітньої сфери, спрямованої на збереження і розвиток наукових та педагогічних шкіл, впровадження об'єктивної оцінки наукової та педагогічної діяльності. Для закріплення педагогічних кадрів на селі місцевим органам влади необхідно сільську молодь направляти на навчання у вищі навчальні заклади з поверненням їх в село після закінчення навчального закладу. Це сприятиме стабілізації спеціалістів-педагогів на селі і вирішенню питання житлової проблеми [115, с. 66].

Для побудови ефективного механізму формування державного замовлення на підготовку кадрів для соціальної сфери та їх відтворення необхідна реалізація цілого комплексу заходів, у тому числі наступне:

– забезпечити зацікавленість регіональних і муніципальних органів влади у визначенні потреби в спеціалістах відповідного профілю як поточного, так і прогнозного;

– забезпечити незалежний прогноз потреби в процесі роботи – аркушах по сферах соціального призначення в регіональному розрізі;

– забезпечити моніторинг ринку праці фахівців для соціальної сфери та підвищити ефективність відбору кандидатів на цільову підготовку (цільовий прийом) у ВНЗ;

– забезпечити закріплення кадрів соціальної сфери та забезпечити перехід до галузевих систем оплати праці;

– стимулювати більш швидкий вихід на пенсію працівників соціальної сфери пенсійного віку (наприклад, шляхом створення галузевих пенсійних систем).

Таким чином, механізм формування державного замовлення на цільову підготовку кадрів в соціальній сфері та його відтворення включатимуть наступні основні елементи:

– створення системи прогнозування потреби державного сектора соціальної сфери в кадрах, фахівцях;

– створення системи квотування місць під державне замовлення (місць цільового прийому) в регіональному розрізі;

– створення системи моніторингу ринку праці спеціалістів відповідного профілю;

– формування системи відбору претендентів та надходження на місця за державним замовленням;

– створення стимулів для закріплення фахівців, а особливо кадрового потенціалу у соціальній сфері.

– збільшення обсягів державного замовлення на підготовку кадрів (насамперед кадрів для сільської місцевості) за державним замовленням;

– запровадження системи укладання угод з студентами, що навчаються за державним замовленням, з тим, щоб гарантувати обов'язковість відпрацювання ними не менше трьох років за направленням або відшкодування витрачених на їхню освіту коштів.

На загальнодержавному рівні визначальними напрямками вдосконалення системи управління відтворенням кадрового потенціалу соціальної сфери ми вважаємо наступні: вдосконалення законодавчо-нормативної бази діяльності освітньої, культурної та медичної сфер; формування організаційної структури сфери вищої освіти; поліпшення підготовки кадрів для соціальної сфери;

заходи, спрямовані на розвиток освіти, культури та охорони здоров'я, для успішного розвитку відтворення кадрового потенціалу.

Таким чином, стратегічний розвиток соціальної сфери потребує передусім ресурсного забезпечення його можливостей, особливо кадрових. Тому важливими є раціональне використання наявного ресурсного потенціалу та рівня його відтворення, визначення невикористаних можливостей, оптимізації ресурсів сфер економічної діяльності і джерел їх формування як інструментів ефективного управління, де організаційно-економічний механізм управління ресурсним потенціалом є важливим елементом і потребує детального обґрунтування.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

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-трудої 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 ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Авраменко Т.П. Кадрова політика у реформуванні вітчизняної сфери охорони здоров'я: аналітична доповідь: аналіт. доп. / Т.П. Авраменко. – К.: НІСД, 2012. – 35 с.
2. Азрилиян А.Н. Большой экономический словарь / А.Н. Азрилиян. – 4-е изд. доп. и перераб. – М.: Институт новой экономики, 2009. – 1248 с.
3. Амосов О.Ю. Оцінка потенціалу конкурентоспроможності як основного аспекту розвитку підприємства / О.Ю. Амосов // Економіка та управління підприємством. – 2013.– №3. – С. 79–84.
4. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия / И. Ансофф, Э.Дж. Макдоннелл; пер. с англ. С. Жильцов. – СПб.: Питер Ком, 2010. – 414 с.
5. Ареф'єва О.В. Управління потенціалом розвитку промислових підприємств / О.В. Ареф'єва, О.В. Коренков. – К. : Грот, 2011. – 200 с.
6. Артемьев Б. В. Проблемы оценки потенциала предприятия / Б. В. Артемьев // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля: Зб. наук. праць. — Луганск: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2011, — №4(98), Ч. 2. — С. 7–11.
7. Архангельский В. Н. Управление научно-техническим прогрессом в машиностроении / В. Н. Архангельский, Л. Е. Зиновьев. — М.: Машиностроение, 2003. — 304 с.
8. Бабалов Т.Р. Методика оцінки ресурсного потенціалу підприємств / Т.Р. Бабалов // Бізнес Інформ. – 2012. – №3. – 119–122 с.
9. Бабина О.Є. Потенціал як системна економічна категорія / О.Є. Бабина // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2011. – № 36. – С. 23–26.
10. Балабанова Л. Б. Управління персоналом: Навч. посібник / Л. Б. Балабанова, О. В. Сардак. – К.: ВД. «Професіонал», 2009.– 512 с.
11. Балахонова О. В. Реформирование регионального промышленного комплекса на основе разработки долгосрочной стратегии // Экономические инновации: Сб. науч. работ. – Одесса, – 2007. – Вып. 28 – С. 26–33. Источник: <http://refbest.ru/wievjob.php?id=19866>
12. Басько Г.М. Структура компонентів кадрового потенціалу підприємств / Г.М. Басько, В.А. Бабич, Ю.С. Алексеев, Г.М. Розум // Економіка та держава. – 2007. – №2. – С.81–83.
13. Беззубко Л.В. Трудовий і кадровий потенціали (держава, регіон, галузь, підприємство): монографія / Л.В. Беззубко, Л.О. Гончарова, Б.І Беззубко. – Донецьк: Норд прес, 2008. – 201 с.

14. Безсмертна В.В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства / В.В. Безсмертна // Экономика и управление. – 2007. – №3. – С. 48–53.
15. Берглезова Т.В. Понятіе кадрового потенціала и его влияние на эффективность деятельности промышленного предприятия / Т.В. Берглезова // Персонал. – 2007. – № 1. – С. 15–19.
16. Берегова Г.І. Економіко-математичне моделювання: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Національний банк України. Університет банківської справи. Львівський ін-т банківської справи / Т.С. Смовженко (заг.ред.) / Г.І. Берегова, А.Ю. Сидоренко. – К. : УБС НБУ, 2007. – 148 с.
17. Білорус Т.В. Кадровий потенціал в системі стратегічного управління підприємством: Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.06.01 / Національний ун-т харчових технологій. / Т.В. Білорус. – К., 2010. – 21 с.
18. Бобошко О.А., Шпак Ю.В. Підходи до визначення сутності ресурсного потенціалу підприємства / О.А. Бобошко, Ю.В. Шпак // Вісник Східноєвропейського університету економіки і менеджменту. Режим доступу: http://www.rusnauka.com/13_NPN_2010/Economics/65592.doc.htm
19. Большая Советская Энциклопедия: [в 30 т. Т. 13.] – М.: Советская энциклопедия, 1983. – 608 с.
20. Борисов А.Б. Большой экономический словарь / А.Б. Борисов. – М.: Книжный мир, 2011. – 895 с.
21. Борисов А.В. Большой экономический словарь. / А.В. Борисов. – М.: Книжный мир, 2005. – 860 с.
22. Будзан Б.П. Менеджмент в Україні: сучасність і перспективи. / Б.П. Будзан. – К.: Видавництво Соломії Павличко "Основи", 2001. – 349 с.
23. Вагонова О.Г. Управління ресурсним потенціалом вугільних шахт: моногр. / О.Г. Вагонова, Ю.С. Папіж. – Д.: Національний гірничий університет, 2013. – 178 с.
24. Вахович І.М. Механізм фінансового забезпечення вищої освіти в умовах формування соціально орієнтованої ринкової економіки / І.М. Вахович, Ю.В. Волинчук // Формування ринкових відносин в Україні. – 2010. – №2(105). – С.103–109.
25. Великий тлумачний словник сучасної української мови / голов. ред. В.Т. Бусел, редактори-лексикографи: В.Т. Бусел, М.Д. Василега-Дерибас, О.В. Дмитрієв, Г.В. Латник, Г.В. Степенко. – К.: Ірпінь: ВТФ «Перун», 2010. – 1728 с.

26. Виноградов О.В. Анализ влияния коррупции на кадровые ресурсы системы здравоохранения Украины [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://droz.kiev.ua/doc2/3.doc>
27. Волгин Н. А., Одегов Ю. Г. Экономика труда / Н. А. Волгин, Ю. Г. Одегов – М.: Изд-во «Экзамен», 2004. – С.470–472.
28. Воробйова Ю.М. Управління ресурсами підприємства: Навч. посіб. / Ю.М. Воробйова, Б.І. Холода – К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 288 с.
29. Вороненко В. Кадри забезпечують успіх / В. Вороненко, І. Фещенко // Ваше здоров'я. – 2011. – № 49. – Режим доступу до журн.: <http://www.vz.kiev.ua/?p=3813>.
30. Воронько О.А. Керівні кадри: державна політика та система управління: Навч. посіб. / О.А. Воронько. – К.: Вид-во УАДУ, 2000. – 150 с.
31. Гава В.Н. Потенціал підприємства: формування та оцінювання: навчальний посібник / В.Н. Гава, Е.А. Божко. – К.: – 2011. – 129 с.
32. Гаврилишин Б. Д. Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т. 3 / Редкол.: Б. Д. Гаврилишин, ... С. В. Мочерний, та ін. – К.: ВЦ «Академія», 2012. – 952 с.
33. Гайдучський А. П. Міграційний капітал: теорія, методологія, практика / А.П. Гайдучський. – К.: ТОВ «Інфосистем», 2010. – 446 с.
34. Гармидер Л. Д. Содержание понятия кадрового потенциала предприятия в динамических условиях современной экономики / Л. Д. Гармидер // Бюлетень Міжнародного Нобелівського економічного форуму. – 2011. – № 1 (4). – С. 93 – 99.
35. Гебер Н. А. До питання сутності концепту «Кадровий потенціал підприємства» / Н. А. Гебер // Вісник ОНУ імені І.І. Мечникова Т.18. Вип. 4/1. – О.: 2013. – С.102–105.
36. Голодова Ж. Г. Формирование и управление финансовым потенциалом региона в целях обеспечения его экономического роста: автореферат дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.10 / Ж. Г. Голодова // Москва, 2010. – С. 113 – 119.
37. Григор'єва Л. О. Теоретичні аспекти ефективної зайнятості населення / Л. О. Григор'єва // Фінансова консультація. Формування ринкових відносин в Україні. – К.: 2002. - Вип. 18. – С. 125 – 128.
38. Гриньова В.М. Управління кадровим потенціалом підприємства [Текст]: Монографія / В. М. Гриньова, Г. І. Писаревська – Х. : Вид. ХНЕУ, 2012. – 228 с.

39. Гуртов В.А. Опыт прогнозирования потребности регионального рынка труда в специалистах с профессиональным образованием [Электронный ресурс] / Гуртов В.А., Питухин Е.А., Потупалова Л.М // Сборник докладов по материалам Второй всероссийской науч.-практ. интер.-конф. [«Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России»], 26-27 октября 2005 г., Петрозаводск, Кн. I. / Федеральная служба по труду и занятости Российской Федерации, Федеральное агентство по образованию [и др.]. – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2005. – С. 122-127. – Режим доступа:

http://window.edu.ru/window_catalog/pdf2txt?p_id=27929&p_page=13

40. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

41. Джаин И. О. Оценка трудового потенциала: монография / И. О. Джаин. – Сумы : ИТД «Университетская книга», 2012. – 250 с.

42. Дмитренко Г. А. Антропосоциальные приоритеты рационального использования трудовых ресурсов в Украине / Г. А. Дмитренко // Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки : матер. міжнар. наук, практ. конф (Київ, 19 – 20 верес. 2000 р.). – К. : Принт-Експрес, 2000. – Т. 1. – С. 277–280.

43. Дмитренко Г. А. Управління якістю професійної освіти: підготовка конкурентоспроможних випускників: монографія / Г. А. Дмитренко, В.В. Медведь, С.В.Мудра. – К.: Севастополь: «Мисте», 2013. – 336 с.

44. Дмитренко Г. А. Людиноцентризм освіти в контексті підвищення якості трудового потенціалу [Текст] : монографія / Г. А. Дмитренко, Т. Л. Ріктор; Нац. акад. пед. наук, Ун-т менедж. освіти. – К.: Дорадо-Друк, 2012. – 294 с.

45. Дмитренко Г. А. Економічні та гуманітарні напрямки розвитку соціальної інфраструктури / [В. М. Новіков, Н. М. Деєва, Ю. О. Карягін та ін.]; наук. ред. В.М. Новікова.-Вінниця: ПП Балюк І. Б., 2012. – 512 с.

46. Добикіна О. К., Рижиков В. С., Касьянюк С. В., Кокотко М. Є., Костенко Т. Д., Герасимов А. А. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навчальний посібник. — К.: Центр учбової літератури, 2007. — 208 с.

47. Довгаль А. П. Формування системи соціального партнерства на підприємствах роздрібної торгівлі [Текст]: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04 / Довгаль Андрій Петрович ; Київ. нац. торг.-екон. ун-т. - К., 2012. – 20 с.

48. Доклад "Мировая статистика здравоохранения" [Электронный ресурс].

Режим доступу: http://www.who.int/gho/publications/world_health_statistics/EN_WHS2012_Full.pdf

49. Должанський І. З., Загорна Т. О., Удалих О. О., Герасименко І. М., Ращупкіна В. М. Управління потенціалом підприємства: Навчальний посібник. — К.: Центр навчальної літератури, 2006. — 362 с.

50. Драган І. В. Реалізація природно-ресурсного потенціалу території на засадах самовідтворюваності в контексті модернізації національної економіки / І. В. Драган // АгроСвіт. — 2013. — № 8. — С. 22–27.

51. Економічний енциклопедичний словник: у 2 т. [Т. 1] / С. В. Мочерний, Я. С. Ларіна, О. А. Устенко, С. І. Юрій; за ред. С. В. Мочерного. — Львів: Світ, 2005. — 616 с.

52. Енциклопедія народного господарства Української РСР. — К.: Голов. ред. Укр. Рад. Енциклопедії, 1999. — 598 с.

53. Ефимова С. Б. Оптимізація расходной бюджетной политики государства в социальной сфере / С. Б. Ефимова // Финансы и кредит. — 2011. — № 1. — С. 49–57

54. Забавина Е. Ю. Кадровый потенциал региона, его количественные и качественные характеристики / Е. Ю. Забавина // Соціально-економічний розвиток регіонів: зб. наук. пр. Регіонального інституту менеджменту. Луганськ: — Астропринт, 2004. — № 4 С. 53–58.

55. Забавина Е. Ю. Механизм государственного управление процессом формирования кадрового потенциала / Е. Ю. Забавина // Сучасна теорія і практика управління. Т. 7. (Вип. 8): Формування ринкової структури у трансформаційній економіці України: зб. наук. пр. економіко-правового факультету. Одеса: Астропринт, 2010. — С. 396–402.

56. Загальноосвітні навчальні заклади України на початок 2013/14 навчального року: Статистичний бюлетень / Від. за вип. І. В. Качалова // Державна служба статистики України. — К., 2014. — 165 с. Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

57. Заглинський А. О., Хриплюк Б. В. Тіньовий ринок праці та його особливості в Україні / А. О. Заглинський, Б. В. Хриплюк // Проблеми раціонального використання соціально-економічного та природно-ресурсного потенціалу регіону: Фінансова політика та інвестиції: Збірник наукових праць. — Випуск XVI. - № 1. — Київ, СЕУ / Рівне: НУВГП, 2010. — С. 293–302.

58. Загородній А. Г. Фінансово-економічний словник / А. Г. Загородній, Г. Л. Вознюк. — К.: Знання, 2007. — 1072 с.

59. Зайченко І. В. Теоретико-методологічні підходи до визначення сутності поняття «Кадровий потенціал підприємства» / І. В. Зайченко // Вісник КТУ, вип. 28, – 2011. – С.260–264.

60. Заклади культури, мистецтва, фізкультури та спорту України у 2012 році: Статистичний бюлетень. — К.: Державна служба статистики, 2013. — 94 с. Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

61. Заклади охорони здоров'я та захворюваність населення України Статистичний бюлетень. Державна служба статистики. - К.: 2014. – 92 с. Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

62. Закон України "Про загальнообов'язкове пенсійне страхування» [Електронний ресурс]: закон України від 9 лип. 2003 р. № 1058-IV. – Режим доступу: <http://www.gov.ua>

63. Заробітна плата та стан її виплати у 2013 році: Аналітична доповідь. Державна служба статистики. – К.: 2013. – 13 с. Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

64. Заробітна плата за професійними групами у 2012 році» (за матеріалами вибіркового обстеження): Статистичний збірник. Державна служба статистики. – К.: 2013. – 167 с. Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

65. Захаров Б.Ф. Вопросы организации системного подхода к проблемам содействия занятости выпускников образовательных учреждений и обеспечения экономики квалифицированными кадрами в республике Татарстан [Электронный ресурс] // сб. докладов по материалам Второй Всероссийской науч.-практ. интер.-конф. [«Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России»], 26 – 27 октября 2005 г., Петрозаводск, Кн. I. / Федеральная служба по труду и занятости Российской Федерации, Федеральное агентство по образованию [и др.]. – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2005. – С. 133-139. – Режим доступа:

http://window.edu.ru/window_catalog/pdf2txt?p_id=27929&p_page=23.

66. Звіт щодо методології, організації проведення та результатів модульного вибіркового обстеження з питань трудової міграції в Україні»: Аналітична доповідь. Державна служба статистики. – К.: 2013. – 98 с. Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

67. Звіт про конкурентоспроможність регіонів України 2013. Назустріч економічному зростанню та процвітанню – К. : Фонд «Ефективне управління», 2013. – 232 с.

68. Зовнішня трудова міграція населення України. Публікація / Державний комітет статистики. - К.: 2014. – 120 с. Режим доступу:

<http://www.ukrstat.gov.ua/>

69. Іваненко А. Б. Економічний потенціал України в умовах сучасної глобалізації / А. Б. Іваненко // Молодіжний економічний дайджест : наук. електронний журн. 2014. № 1 (1). – К.: ДВНЗ «КНЕУ ім. В.Гетьмана», 2014. – С. 21–28.

70. Кабаков В. С. Стратегія підприємництва / В. С. Кабаков, Е. В. Шатрова [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.referatbar.ru/referats/47026-1.html>. – 2000. – Заголовок з екрану

71. Капітальні інвестиції в Україні за січень – березень 2014 року: [стат. бюл.]. – К.: Державна служба статистики України, 2014. – 49 с.

72. Карпенко Т. В. Теоретичні засади формування та використання кадрового потенціалу у національних економіках / Т. В. Карпенко // Економічний простір: Збірник наукових праць. – Д.: ПДАБА. – 2012. – № 43. – С. 84–94.

73. Карпенко Т. В. Чинники формування кадрового потенціалу та державна кадрова політика / Т. В. Карпенко // Матеріали XV Міжнародної науково-практичної конференції «Фінанси України». – Д.: Біла К.О., 2011. – Т. 3. – С. 49–50.

74. Карпенко Т. В. Роль вищої освіти для формування кадрового потенціалу економіки країни / Т. В. Карпенко // Матеріали XIV науково-практичної конференції «Фінанси України». – Т. 2. – Дніпропетровськ, 2008. – 80 с.

75. Касьянова Н.В. Потенціал підприємства: формування та використання: підручник / Н.В. Касьянова, Д.В. Солоха, В.В. Морева, О.В. Белякова, О.Б. Балакай. – Донецьк: Вид-во Цифрова типографія, 2012. – 257 с.

76. Качуровський В.Є. Ресурсний потенціал підприємства: структура та ефективність використання / В.Є. Качуровський, В.П. Чайковська // Регіональна бізнес-економіка та управління. – 2007. – № 4. – С. 123-129.

77. Клейнер Г. Б. Предприятие в нестабильной экономической среде: риск, стратегии, безопасность / Г.Б. Клейнер, В.Л. Тамбовцев, Р.М. Качалов. — М. : Экономика, 2007. — 228 с.

78. Климова Н. И. Инвестиционный потенциал региона / Н.И. Климова. – Екатеринбург: УрО РАН, 2013. – 276 с.

79. Кондратюк О. І. Економічний потенціал країни, його суть та тенденції розвитку / О. І. Кондратюк // Економіка та управління національним господарством. – 2010. - №3 (105). – С. 91–98.

80. Концепція Державної цільової національно-культурної програми створення єдиної інформаційної бібліотечної системи "Бібліотека – XXI". від 23

грудня 2009 р., № 1579-р.

81. Краснокутська Н. В. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посіб. / Н. В. Краснокутська. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 352 с.

82. Кратт О.А. Теоретико-методологічні основи відтворення кваліфікованої робочої сили в регіоні: брошура / О.А. Кратт, М.Г. Слоква, О.Ю. Будякова; НАН України, Інститут економіко-правових досліджень. – Донецьк: Юго-Восток, 2009. – 72 с.

83. Криклій А.С. Теоретико-методологічні основи дослідження трудового потенціалу: Проблеми зайнятості та ринку праці / А.С. Криклій // Економіка та держава. – 2011. – №8. – С.61–67.

84. Криклій А. С. Формирование кадрового потенциала отрасли: вопросы теории и практики / А. С. Криклій. – К.: Репрографіка, 2010. – 256 с.

85. Крилова І.Г. Демографічні характеристики трудового потенціалу сільського населення України / І.Г. Крилова // Вісник аграрної науки Причорномор'я. – 2011. – Вип. 2. – С. 49–54.

86. Крисько В.Ф. Використання кадрового потенціалу в контексті сільського розвитку / В.Ф. Крисько // Агроінком: аграр. інформ. наук.-виробн. журн. – 2010. – № 1/3. – С. 12–17.

87. Крушельницька О.В. Управління персоналом: навчальний посібник / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – Житомир: ЖІТІ, 2008. – 345 с.

88. Кузьменко О.В. Організаційно-економічний механізм стратегічного управління ресурсним потенціалом підприємства / О.В. Кузьменко // Академічний огляд. – Дніпропетровськ, 2014 №1 (40). – С. 110–115.

89. Куценко В.І. Вища і післядипломна освіта в ринкових умовах: [монографія] / В.І. Куценко; за наук. ред. д.е.н., проф., чл. - кор. НАН України Б.М. Данилишина. – К.: РВПС України НАН України, 2009. – 224 с.

90. Куценко В.І. Соціальна сфера: реальність і контури майбутнього (питання теорії і практики): [монографія] / В.І. Куценко; за ред. д.е.н., проф., чл.-кор. НАН України Б.М. Данилишина. – Ніжин: ТОВ «Видавництво «аспект-Поліграф», 2008. – 818 с.

91. Куценко В.І. Трансформації соціальної сфери України: регіональний аспект: [монографія] / В.І. Куценко, Я.В. Остафійчук / за ред. С.І. Дорогунцова. – К.: Оріяни, 2005. – 400 с.

92. Лазоренко Л. В. Сучасні аспекти мотивації персоналу / Л.В. Лазоренко [Електроний ресурс]. Режим доступу: http://www.ekmair.ukma.kiev.ua/bitstream/123456789/723/1/Lazorenko_Sychasy.pdf

93. Лазоренко Л. В. Розробка та обґрунтування управлінських рішень в ринкових умовах [Текст]: дис... канд. екон. наук: 08.06.02 / Л.В. Лазоренко; Національний аграрний ун-т. – К., 2001. – 177 арк.

94. Майданевич Ю.П. Визначення активів підприємства та їх класифікація / Ю.П. Майданевич. – Вісник ЖІТІ, 2002. – № 20. – 166–169.

95. Мамалуй О.О. Основи економічної теорії: підруч./ О.О. Мамалуй, О.А. Гриценко, Г.Ю. Дарнопих; за заг.ред. О.О. Мамалуй. – К.: Юрінком Інтернет, 2010. – 133 с.

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

97. Мельник С.В. Механізм регулювання соціально-трудої сфери України [монографія] / С.В. Мельник. – К.: Видавництво «Соціформ», 2009. – 786 с.

98. Минько А.А. Статистический анализ в MS Excel / А.А. Минько. – М.: «Вильямс», 2004. – 448 с.

99. Міністерство охорони здоров'я: заходи щодо розв'язання проблеми кадрового дефіциту. – Режим доступу: <http://www.vz.kiev.ua/?p=2283>

100. Модернізація соціокультурної сфери України в контексті розбудови соціально орієнтованої економіки та євроінтеграції [Текст] / [Хвесик М.А., Куценко В.І., Остафійчук Я.В. та ін.]; за наук. ред. Куценко В.І.; Нац. акад. наук України, Держ. установа "Ін-т економіки природокористування та сталого розв. НАН України". – Київ: ДУ ІЕПСР НАН України, 2014. – 40 с.

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

102. 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.

103. 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.

104. 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.

105. 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.

106. 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.

107. 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.

108. Мосійчук І.В. Сфера послуг в умовах 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 потенціалу соціальної сфери).

109. 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.

110. 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.nbuu.gov.ua/e-journals/eui/2009_1/zmist.html.

111. 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.

112. 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.

113. 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.

114. 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.

115. 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.

116. 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.

117. 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.

118. 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.

119. Надходження та освоєння інвестицій у спеціальних (вільних) економічних зонах та на територіях пріоритетного розвитку України за інвестиційними проектами у 2013 році: [стат. бюл.]. – К.: Державна служба статистики України, 2014. – 69 с. Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

120. Наукова та інноваційна діяльність в Україні: Статистичний збірник/ Державна служба статистики України. – К., 2013. – 287 с. Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

121. Наукова та науково-технічна діяльність в Україні у 2013 році: Аналіт. доповідь/ Державна служба статистики України. – К., 2013. – 6 с. Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

122. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012–2021 рр. [Електронне джерело] / Міністерством освіти і науки, молоді та спорту. – Джерело доступу: <http://www.mon.gov.ua/images/files/news/12/05/4455.pdf>.

123. Національні рахунки освіти України у 2012 році: Статистичний бюлетень/ Державна служба статистики України. – К., 2014. – 73 с. Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

124. Національні рахунки охорони здоров'я (НРОЗ) України: Статистичний бюлетень/ Державна служба статистики України. – К., 2014. – 73 с. Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

125. Національні рахунки соціального захисту (НРСЗ) в Україні: Статистичний бюлетень/ Державна служба статистики України. – К., 2014. – 73 с. Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

126. Новікова О.Ф. Сталий розвиток промислового регіону: соціальні аспекти: моногр. / О.Ф. Новікова, О.І. Амоша, В.П. Антонюк та ін.; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2012. – 534 с.

127. Носова О.В. Конкурентоспроможність підготовки фахівців вищими навчальними закладами відповідно до вимог ринку праці / О.В. Носова, О.С. Маковоз // Інформаційні технології в освіті. – 2011. – № 9. – С. 99–104.

128. Носуліч Т.М. Кадровий потенціал системи охорони здоров'я: проблеми та перспективи розвитку / Т.М. Носуліч // Демографія та соціальна економіка – 2006. – № 1. – С. 173–179.

129. Ожегов С.И. Словарь русского языка: ок. 57 000 слов / С.И. Ожегов; под ред. чл.-корр. АН СССР Н.Ю. Шведовой. – [20-е изд., стереотип.]. – М.: Рус. Яз., 1990. – 750 с.

130. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2011/12 навчального року: Статистичний бюлетень / Від. за вип. І. В. Качалова // Державний комітет статистики України. – К.: ДП “Інформаційно-аналітичне агентство”, 2012. – 216 с. Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

131. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2013/14 навчального року: Статистичний бюлетень / Від. за вип.

- І. В. Качалова // Державна служба статистики України. – К., 2014. – 165 с.
Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
132. Офіційний сайт Рахункової палати України.[Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ac-rada.gov.ua>
133. Офіційний сайт Міністерства фінансів України. .[Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.minfin.gov.ua>].
134. Пирожков С.І. Демографічний і трудовий потенціал / С.І. Пирожков; НАН України. Ін-т демографії і соц. дослідж., Київ. нац. торг.-екон. ун-т. — К., 2008. – 933 с.
135. Писаревская А.И. Современные подходы к управлению кадровым потенциалом предприятия / А.И. Писаревская // Материалы VII Международной научно-практической конференции "Актуальные проблемы и перспективы развития экономики Украины (Симферополь, 26–28 сентября 2008 г.). – Симферополь, 2008. – С. 91.
136. Підготовка наукових кадрів у 2013 році: Статистичний бюлетень / Від. за вип. І. В. Качалова // Державна служба статистики України. – К., 2014. – 32 с. Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
137. Піддубна Л.П. Особливості документування розпорядчої діяльності органів державного управління та місцевого самоврядування в Україні [Електронний ресурс] / Л.П. Піддубна // [Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія : Управління](#) . - 2012. – Вип. 4. – С. 154–162. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Nvamu_upravl_2012_4_21.pdf
138. Покришук В. Підвищення економічної активності безробітного населення України / В. Покришук, Т. Перегудова // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 4. – С. 18–21.
139. Покропивний С.Ф. Економіка підприємства: [структурно-логічний навч. посібник] / С.Ф. Покропивний, М.Г. Грещак, В.М. Колот, А.П. Наливайко, С.М. Соболев, О.С. Федонін, Г.О. Швиданенко / За ред. д-ра екон. наук, проф. С.Ф. Покропивного. – К.: КНЕУ, 2001. – 457 с.
140. Попова О.Ю. Ресурсний потенціал розвитку підприємства: сутність та принципи оцінювання / О.Ю. Попова, К.О. Белоусова // Розвиток сучасної логістично-орієнтованої економіки: зб. наук. пр. Донецького державного університету управління. – Донецьк : ДонНУУ, 2012. –Т. XIII. – С. 190–199.
141. Прийняття в експлуатацію об'єктів соціальної сфери та виробничих потужностей в Україні за січень-березень 2014 року: [стат. бюл.]. – К.: Державна служба статистики України, 2014. – 74 с. Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

142. Про загальну середню освіту: Закон України від 13.05.1999 р [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/651-14/page>.

143. Про навчальні плани загальноосвітніх навчальних закладів та структуру 2012/2013 навчального року: Лист МОНмолодьспорт № 1/9-399 від 23.05.12 року [Електронний ресурс]. – Джерело доступу: http://osvita.ua/legislation/Ser_osv/29698/.

144. Про затвердження нормативів чисельності студентів (курсантів), аспірантів (ад'юнктів), докторантів, здобувачів накового ступеня кандидата наук, слухачів, інтернів, клінічних ординаторів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника у вищих навчальних закладах III і IV рівнів акредитації та вищих навчальних закладів післядипломної освіти державної форми власності; Постанова кабінету міністрів України від 17.09.2002 р. № 1134 [Електронний ресурс]. – Джерело доступу: <http://elib.crimea.edu/zakon/post1134.pdf>.

145. Продовження навчання та здобуття професії Статистичний бюлетень / Від. за вип. І. В. Качалова // Державна служба статистики України. – К.: 2014. – 27 с. Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

146. Протопопова В.О. Економіка підприємства / В.О. Протопопова, А.Н. Полянський. – К.: ЦУЛ, 2012. – 220 с.

147. Радева М.М. Соціальне партнерство між підприємством та навчальним закладом як напрям формування та розвитку трудового потенціалу / М.М. Радева // Економіка та держава. – 2007. – №4. – С. 85–86.

148. Россоха В.В. Теоретико-методичні засади формування, розвитку та оцінювання виробничого потенціалу сільськогосподарського підприємства / В.В. Россоха. – К.: ННЦ ІАЕ, 2009. – 94 с.

149. Саух І.В. Категорії системи оплати праці в бухгалтерському обліку / І.В. Саух // Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. Міжнародний збірник наукових праць. Випуск 3(21), ЖДТУ, 2011. – С. 334–345.

150. Святохо Н.В. Теоретические аспекты понятия «ресурсный потенциал» / Н.В. Святохо // Культура народов Причерноморья. – 2009. – №161. – С. 139–144.

151. Сердюк В.Р. Сучасні підходи до професійної підготовки економічно активного населення як складової інноваційного розвитку економіки України: [монографія] / В.Р. Сердюк, І.В. Заюков. – Вінниця: УНІВЕРСУМ-Вінниця, 2007. – 177 с.

152. Синергетична парадигма економіки: [монографія] / Є.І. Ходаківський, І.Г. Грабар, Ю.С. Цал-Цалко [та ін.]; за ред. Є.І. Ходаківського, І.Г. Грабара, Ю.С.Цал-Цалко; ЖДТУ, Спілка економістів України. –Житомир: Рута, 2007. –154 с.

153. Скоцик В. Як вирішити кадрову проблему в аграрному секторі України? Чи стане ця галузь «кадровим пілососом» вже найближчим часом? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.amacoind.com/ua/press/articles/45/>

154. Слабкий Г.О. Кадрова політика [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.uiph.kiev.ua/index.asp?p=information&s=2>).

155. Слиньков В. Н. Персонал и его менеджмент: Практические рекомендации / В. Н. Слиньков.– К.: КНТ, 2007.– 476 с.

156. Слівінська Н.М. Соціально-економічні та демографічні чинники реалізації трудового потенціалу регіону [Електронний ресурс]: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / Н.М. Слівінська. –Донецьк, 2013. – 22 с. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/ard/2003/03snmtpr.zip>

157. Словарь иностранных слов / Под ред. О.С. Мельничука. – К.: Гл. ред УСЭ АН УССР, 1995. – 777 с.

158. Слуцкая Ю. Г. Управление трудовым потенциалом работников на основе системы корпоративного обучения : автореф. дис. канд. экон. наук: 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством / Ю. Г. Слуцкая. – СПб.: СПбГУЭФ, 2006. – 21 с.

159. Советский энциклопедический словарь / гл. ред. А. М. Прохоров – 4-е изд. – М.: Советская энциклопедия, 1986. – 1600 с ил.

160. Современный энциклопедический словарь [Текст] / ред. А. М. Прохорова. – М., 1991. – 537 с.

161. Соціальний захист населення України: Статис. Збірник / Державна служба статистики України. – К.: 2014. – 130 с. Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

162. Статистичний щорічник України за 2013 рік. – К., Державна служба статистики України. – 2014. – 552 с

163. Страшинська А.В. Нарощування інноваційного потенціалу як фактор стратегічного розвитку підприємств продовольчого ринку / А.В. Страшинська // Розвиток продуктивних сил України: від В. І. Вернадського до сьогодення: матеріали міжнародної наукової конференції; м. Київ, 20 березня 2009р.: у 3-х ч. Ч. 3 / РВПС України НАН України. – К.: РВПС України НАН України. – С. 156–

159.

164. Тернова І.А. Економічне регулювання потенціалу в сучасних умовах: автореф. дис.... канд. екон. наук / І.А. Тернова. – Харків, – 2010. – 20 с.

165. Турчинов А. Государственная кадровая политика как фактор динамичного развития России в условиях глобализации / А. Турчинов. – Режим доступу: <http://www.rags.ru/person.php?id=51>.

166. У Вінниці надлишок вчителів та нехватка учнів // 20 хвилин. – 17.08.2012 [Електронне джерело]. – Режим доступу: <http://20minut.ua/Новини-Вінниці/news/У-Вінниці-надлишок-вчителів-та-нестача-учнів-10240392.html>.

167. Ульянченко О.В. Управління ресурсним потенціалом в аграрному секторі економіки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора економ. наук: спец. 08.00.03 «Економіка та управління національним господарством» / О.В. Ульянченко. – К., 2011. – 38 с.

168. Фахівці вищої кваліфікації України у 2013 році: Аналіт. доповідь / Державна служба статистики України. – К.: 2014. – 5 с. Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

169. Федонін О. С., Репіна І. М., Олексюк О. І. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2010. — 316 с.

170. Фролова Л.В. Управління економічним потенціалом торговельних підприємств: монографія / Л.В. Фролова, О.В. Григораш. – Донецьк: Ноулідж (Донецьке відділення), 2013. – 201 с.

171. Фурдичко О.І. Проблема оптимізації використання природно-ресурсного потенціалу певного регіону / О.І. Фурдичко, В.С. Паштецький // Агроекологічний журнал. — 2013. — № 1. — С. 17–21.

172. Ходаківський Є.І. Інтелектуальна власність: економіко-правові аспекти: навч. посіб./ Є.І. Ходаківський, В.П. Якобчук, І.Л. Литвинчук. – Житомир: Рута, 2013. –270 с.

173. Ходаківський Є.І. Підвищення ефективності використання ресурсного потенціалу аграрних підприємств / Є.І. Ходаківський, А.В. Ткачук // Формування стратегії розвитку аграрного сектора регіону: матеріали 7-ої міжфакультет. наук.-практ. конф. молодих вчених, 20 трав. 2011 р.: у 2-хт./ редкол.: Ю.С. Цаль-Цалко, В.В. Зіновчук, Є.І. Ходаківський [та ін.]; ЖНАЕУ. – Житомир: ЖНАЕУ, 2011. –Т.1. – С. 3–6.

174. Хомяков В.І., Бакулін І.В. Управління потенціалом підприємства / В.І. Хомяков, І.В. Бакулін. – К. : Кондор, 2007 – 400 с.

175. Хусаїнов Р.В. Державно-приватне партнерство в системі вищої освіти України / Р.В. Хусаїнов // Вісник Одеського національного університету.

Економіка. – 2014. – Т.19. – Вип.2/2. – С. 190–196.

176. Цілі розвитку Тисячоліття. Україна – 2010: національна доповідь [Електронний ресурс] / Міністерство економіки України. – К.: 2010. – 108 с.– Режим доступу:

http://www.undp.org.ua/files/ua_52412MDGS_UKRAINE2010_REP_ukr.pdf.

177. Чисельність наявного населення України на 1 січня 2014 року: [стат. збірник.]. – К.: Державна служба статистики України, 2014. – 112 с. Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

178. Шелобаев С.И. Математические методы и модели в экономике, финансах, бизнесе: [учеб. пособ. для вузов] / С.И. Шелобаев. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2000. – 367 с.

179. Шимановська-Діанич Л.М. Термінологічна база концепції управління людськими ресурсами / Л.М. Шимановська-Діанич // Науковий вісник. – 2007. – № 1 (21). – С. 47.

180. Шпикуляк О.Г. Інституції аграрного ринку: монографія / О. Г. Шпикуляк. – К.: ННЦ «Інститут аграрної економіки», 2009. – 480 с.

181. Шулевська О.Б. Шляхи вдосконалення управління ресурсами / О.Б. Шулевська // Науковий збірник ДІРСП. – 2010. – №23. – С. 312–318.

182. Шумакова І. С. Кадровий потенціал та його вплив на ефективність діяльності організації / І.С. Шумакова // Вестник НТУ «ХПИ». – 2010. – № 22. – С. 12–20.

183. Щорічна доповідь про стан здоров'я населення, санітарно-епідемічну ситуацію та результати діяльності системи охорони здоров'я України. 2012 рік. / За ред. Р.В. Богатирьової. – К., 2013. – 464 с.

184. Щекин Г.В. Теория кадровой политики [Текст]: монографія / Г.В. Щекин. – К.: МАУП, 2000. – 176 с.

185. Экономико-математические методы и прикладные модели: учеб. пособие для вузов / [В.В. Федосеев, А.Н. Гармаш, Д.М. Дайитбегов и др.]; под ред. В.В. Федосеева. – М.:ЮНИТИ, 2010. – 391 с.

186. Expenditure by funding source and transaction type (All sources: combined public, private, and international expenditures) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=CSP2010>

187. Education at glance 2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.oecd.org.>].

188. Cobuild C. Business Vocabulary in Practice / C. Cobuild. – Collins Cobuild, 2011. –256 p.

189. Mascull B. Business Vocabulary in Use / B. Mascull. – Cambridge

University Press. – 2010. – 176 p.

ДОДАТКИ

Основні критерії поняття «ресурс», які виділяють провідні науковці*

Критерії	Вчені				
	Азріліян А.Н.	Борисов А.Б.	Вознюк Г.Л.	Загородній А.Г	Майданевич Ю.П.
Грошові засоби	+		+	+	
Запаси	+	+	+	+	
Засоби праці					+
Цінності	+	+			
Можливості		+	+	+	
Фінансові засоби			+	+	
Джерела будь-чого (засобів, грошових засобів, цінностей, багатства, доходів)		+	+	+	
Засоби		+			
Матеріальні засоби			+	+	
Кошти			+	+	
Предмети праці					+

*Джерело: [2, с. 312; 20, с. 154; 58, с. 452; 94, с. 166]

Співставлення понять "трудовий потенціал" та "кадровий потенціал"*

Поняття	Трудовий потенціал	Кадровий потенціал
Підходи	Розглядається з двох позицій: - <i>статистичний показник</i> - визначається як значення чисельності трудових ресурсів в певному періоді (це може бути трудовий потенціал території, регіону, країни). - <i>економічна категорія</i> - характеризує населення як виробника матеріальних благ на основі усіх якостей, що визначають його працездатність.	Заснований на характеристиках трудового потенціалу, таких, як: - кваліфікація; - рівень свідомості, - соціальної зрілості, - інтелектуальні та фізичні здібності працівника та ін.
Рівень управління	- трудовий потенціал працівника; - трудовий потенціал підрозділу; - трудовий потенціал підприємства; - трудовий потенціал регіону; - трудовий потенціал країни.	- кадровий потенціал команди проекту (конкретної сфери діяльності); - кадровий потенціал галузі; - кадровий потенціал організації.
Об'єкт управління	- працівники підприємства	- кадровий склад організації
Визначення	<i>Трудовий потенціал</i> – це величина можливої участі працівників у виробництві та на рівні окремих проектів підприємства, яка може змінюватись під впливом внутрішніх та зовнішніх чинників, в умовах зацікавленості, виходячи з віку працівників, їх фізичних можливостей, наявних знань та професійно-кваліфікаційних навичок і може бути використана для досягнення цілей як підприємства та його окремих проектів, так і самих працівників.	<i>Кадровий потенціал</i> – це величина можливої участі висококваліфікованих працівників у виробництві та на рівні окремих проектів підприємства, їх здатність до інноваційної діяльності, їх освітній, кваліфікаційний рівень, психофізіологічні характеристики, що може бути використано для досягнення як для кінцевих цілей окремих проектів, так і для стратегічних цілей організації.

*Джерело:[13, с. 143]

Систематизація показників вимірювання кількісного і якісного стану
кадрового потенціалу



Динаміка результатів освітньої діяльності навчальних закладів I-II рівнів акредитації

Показник	20005/06	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2013/14 до 2005/06, (+/-)	2013/14 до 2005/06, %
Кількість закладів, усього, од.	606	511	505	501	489	478	-128	78,9
У т.ч. за формами власності:								
державною та комунальною	517	432	423	423	415	407	-110	78,7
приватною	89	79	82	78	74	71	-18	79,8
Чисельність студентів, усього, осіб	505331	354226	361453	356768	345235	328993	-176338	65,1
У т.ч. на відділеннях:								
денних	373396	289080	302871	297422	287855	278529	-94867	74,6
вечірніх	3014	2834	2857	2689	2701	2452	-562	81,4
заочних	128921	62312	55725	56657	54679	48012	-80909	37,2
Прийнято, усього, осіб	169223	93389	129102	105086	99807	93888	-75335	55,5
У т.ч. на відділення:								
денні	124787	79449	105871	85353	82864	78222	-46565	62,7
вечірні	990	662	892	857	768	582	-408	58,8
заочні	43446	13278	22339	18876	16175	15084	-28362	34,7
Випущено, усього, осіб	142650	114762	110927	96715	92205	91160	-51490	63,9
У т.ч. з відділень:								
денних	101861	81344	81194	78430	75554	71661	-30200	70,4
вечірніх	747	732	890	952	726	758	11	101,5
заочних	40042	32686	28843	17333	15925	18741	-21301	46,8
Чисельність студентів у розрахунку на 10 тис. населення	108	77	79	78	76	72	-36	66,7

*Джерело: Державна служба статистики України

Динаміка результатів освітньої діяльності навчальних закладів III-IV рівнів акредитації

Показник	20005/06	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2013/14 до 2005/06, (+/-)	2013/14 до 2005/06, %
Кількість закладів, усього, од.	345	350	349	345	334	335	-10	97,1
У т.ч. за формами власності:								
державною та комунальною	232	242	243	238	231	229	-126	98,7
приватною	113	108	106	107	103	96	-17	85,0
Чисельність студентів, усього, осіб	2203830	2245200	2129835	1954789	1824906	1723685	-480145	78,2
У т.ч. на відділеннях:								
денних	1233847	1280689	1250211	1144963	1104105	1070050	-163797	86,7
вечірніх	9308	7382	6119	5021	3913	3103	-6205	33,3
заочних	960675	957129	873505	804805	716888	650532	-310143	67,7
Прийнято, усього, осіб	503034*	370522*	392012*	314530*	341290*	348051*	-154983	69,2
У т.ч. на відділення:								
денні	305032	266510	276239	203683	244542	247242	-57790	81,1
вечірні	2027	985	740	417	323	294	-1733	14,5
заочні	195975	103027	115033	110430	96425	100515	-95460	51,3
Випущено, усього, осіб	372405**	527294**	543743**	529834**	520662**	485099**	112694	130,3
У т.ч. з відділень:								
денних	199576	269792	275599	267860	264779	258925	59349	29,7
вечірніх	2054	1779	2049	2000	1963	1566	-488	76,2
заочних	170775	255723	266095	259974	253920	224608	53833	131,5
Чисельність студентів у розрахунку на 10 тис. населення	470	488	465	428	401	380	-90	80,9

*Прийнято осіб на початковий цикл навчання (без тих, що прийняті для продовження навчання з метою здобуття більш високого освітньо-кваліфікаційного рівня)

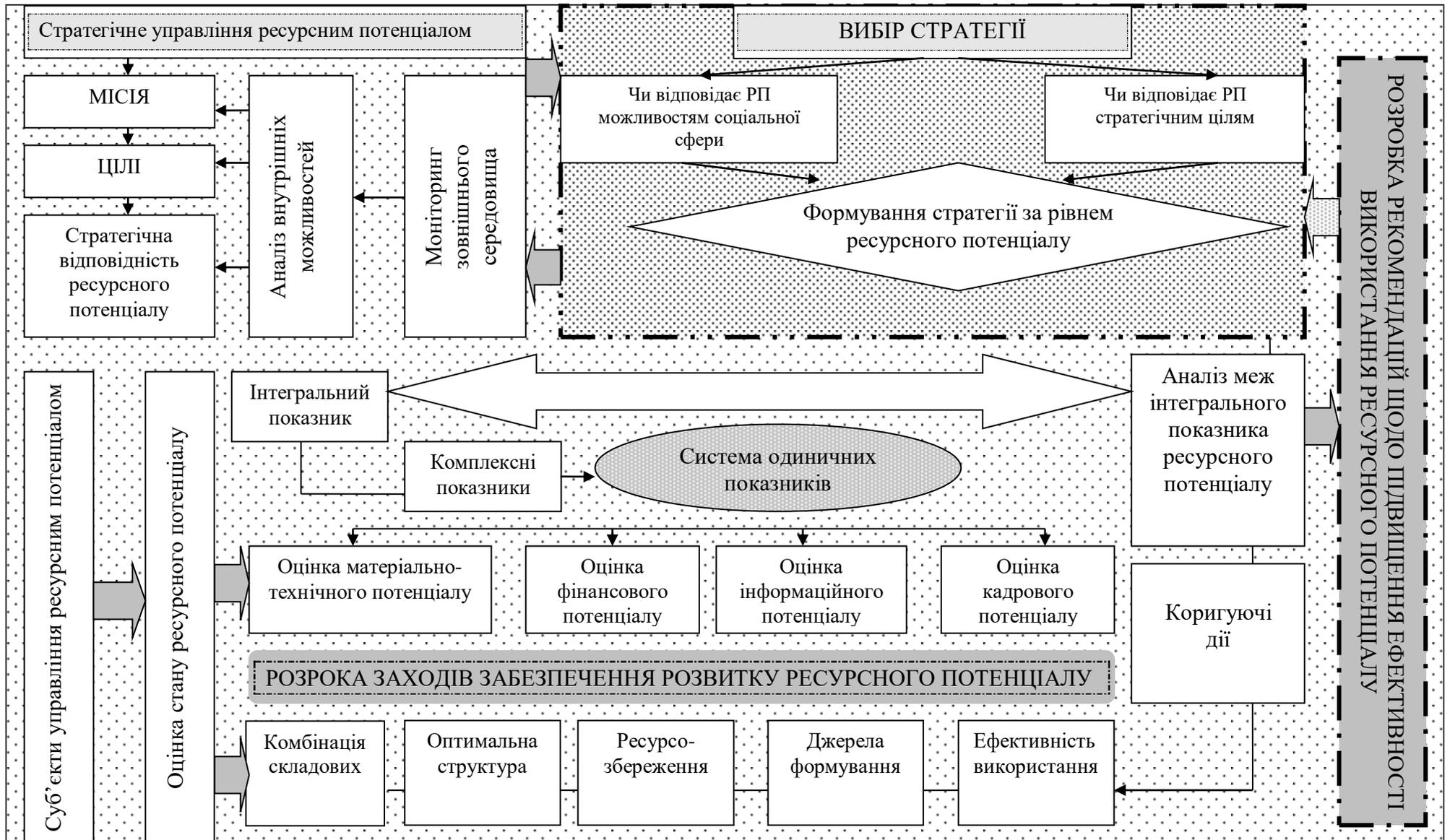
** Випущено фахівців (без тих, що закінчили відповідний цикл навчання, зокрема бакалаврат, та продовжують навчання з метою здобуття)

***Джерело: Державна служба статистики України

Загальна площа ВНЗ I-IV рівнів акредитації по Україні*

Вищий навчальний заклад	Всього, кв.м			Площа учбово-лабораторних будинків, кв.м			Площа гуртожитків, кв.м		
	Загальна площа будівель	З неї		Загальна	З неї		Загальна	З неї	
		орендована	Здана в оренду (крім зданої іншим ВНЗ)		орендована	Здана в оренду (крім зданої іншим ВНЗ)		орендована	Здана в оренду (крім зданої іншим ВНЗ)
2010/11									
I-II	5110636	254084	93472	3493291	228658	59875	1474016	19541	30132
III-IV	22502425	1530559	384741	14613420	1353537	175299	6682335	102707	96023
2011/12									
I-II	5087940	262108	88968	3477384	231629	53987	1458803	20175	30832
III-IV	22628176	1536834	322138	14729887	1361587	202411	6704150	92413	84002
2012/13									
I-II	5041944	261891	84444	3383057	232689	48822	1437995	19793	23964
III-IV	23206632	1515184	324238	15013373	1290211	208571	6776193	114105	86660
2013/14									
I-II	4860950	245318	87346	3305565	215946	49467	1393161	21026	28023
III-IV	23063644	1461665	292915	14663450	1242413	189919	6858386	114769	72227

*Джерело: Державна служба статистики України



Економічний механізм стратегічного управління відтворенням ресурсного потенціалу соціальної сфери

SWOT-аналіз сучасного стану ресурсного потенціалу соціальної сфери України

СФЕРА ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я	
<i>Сильні сторони (S)</i>	<i>Слабкі сторони (W)</i>
<ul style="list-style-type: none"> - відповідна загальна кількість працівників охорони здоров'я серед керівних кадрів; - сформована система навчальних закладів у сфері охорони здоров'я з відповідним викладацьким потенціалом для підтримання сьогоденної кількості випускників; - триваючі реформи системи доклінічної освіти та освіти на робочому місці наближають Україну до європейських стандартів у підготовці кадрів для сектору охорони здоров'я; - політичні лідери усвідомлюють стримуючі фактори реформи охорони здоров'я, пов'язані з кадрами; - потенціал аналітичного та науково-дослідного забезпечення для прийняття рішень з питань репродуктивного здоров'я; - створюються мережі університетських клінік як необхідна база для підготовки лікарів і медичних сестер з використанням сучасних лікувально-діагностичних технологій та розвитку медичної науки – це удосконалює клінічну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації лікарів-спеціалістів; - розробляється та впроваджується система зовнішнього оцінювання та управління якістю підготовки медичних сестер і лікарів на до- та післядипломному етапах навчання; - модернізація інтернатури, розширення відповідно до стандартів ЄС переліку лікарських спеціальностей і запровадження системи безперервного професійного розвитку лікаря, який повинен володіти всіма сучасними медичними технологіями. 	<ul style="list-style-type: none"> - незадовільний стратегічний національний план для формування кадрів; - планування та розподіл у системі охорони здоров'я не узгоджує розмір та навички персоналу з потребами населення в охороні здоров'я або ефективним використанням кадрів; - критична нестача сімейних лікарів та підготовлених менеджерів для системи охорони здоров'я; - низька заробітна плата працівників сфери охорони здоров'я призводить до широко розповсюдженої практики оплати пацієнтами «у конверті» та низького престижу професій сфери охорони здоров'я; - потреба у підсиленні процесу перегляду навчальних планів для забезпечення їх вчасного доповнення доказовим практичним досвідом; - недостатній рівень контролю та аудиту діяльності існуючого персоналу та його зайнятості; - брак професійних управлінців. З юридичної точки зору керівники медичних закладів мають обмежені повноваження та постатейний бюджет (80% заробітна плата та 20% комунальні витрати); - керівники медичних закладів більше адміністратори, а не управлінці.
<i>Можливості (O)</i>	<i>Загрози (T)</i>
<ul style="list-style-type: none"> - подальше збільшення розміру номінальної та реальної заробітної плати, посилення її ролі та стимулюючого значення в системі ефективної мотивації трудової діяльності; - захищеність та стабільність доходів населення; - підвищення рівня життя та добробуту громадян, максимальне 	<ul style="list-style-type: none"> - зменшення кількості абітурієнтів у медичних вузах; - відтік кадрів у інші сфери (декваліфікація персоналу, відтік робочої сили); - зростання конкуренції з боку приватних та госпрозрахункових медичних закладів;

<p>задоволення на цій основі їх фізіологічних, соціальних та культурних потреб;</p> <ul style="list-style-type: none"> - удосконалення системи безперервного навчання; - управління кадровими ресурсами для утримання кваліфікованого персоналу; - запровадження нової моделі підготовки викладачів вищих медичних навчальних закладів у системі безперервного професійного навчання; - поява нових медичних технологій, стрімке оновлення інформації, пов'язане з розвитком медичної науки і нових технологій. 	<ul style="list-style-type: none"> - зростання вимог до рівня кваліфікації медичних кадрів; - демографічні (старіння населення) та епідеміологічні тенденції (зростання хронічних захворювань), що супроводжуються зміною потреби в медичній допомозі і переорієнтацією від надання «медичної допомоги» до надання «медико-соціальних послуг». - унеможливлення проведення реформування медичної сфери, а саме досягнення її основної мети – забезпечення рівного доступу населення до гарантованої якісної медичної допомоги. - Розпорошення і неадекватне використання державного фінансування.
СФЕРА ОСВІТИ	
<i>Сильні сторони (S)</i>	<i>Слабкі сторони (W)</i>
<ul style="list-style-type: none"> - збережено систему закладів післядипломної освіти; - зростаюча диверсифікація сфери середньої спеціальної, середньої технічної й вищої освіти; - ріст освітньо-кваліфікаційного рівня. 	<ul style="list-style-type: none"> - недостатнє фінансування, що не дає змоги повсюдно використовувати у вищих навчальних закладах нові технології навчання, зокрема інтерактивні дошки, освітні інформаційні ресурси, отримані через Інтернет, комп'ютерні й комунікаційні технології, що не може сприяти модернізації освіти та підвищенню її якості; - слабка матеріально-технічна база закладів освіти (недостатній рівень технічної оснащеності сучасною технікою та устаткуванням навчальних установ, низький рівень комп'ютеризації); - житлова проблема; - слухачі переважно відвідують курси підвищення кваліфікації через формальну вимогу отримати сертифікат та допуск до роботи, а не через потребу формувати вміння, яких їм бракує; - неадекватне та нерівне використання сучасних технологій зосереджено на передачі знань та пасивних формах навчання, а не формуванні вмінь ; - недостатнє фінансування закладів освіти; - недостатня кількість кваліфікованих педагогічних кадрів; - низький рівень соціального забезпечення педагогічних працівників; - недостатній рівень вивчення регіонального ринку праці щодо

	<p>потреб у кваліфікованих робітничих кадрах та фахівцях з вищою освітою;</p> <p>- значна кількість персоналу пенсійного віку.</p>
<i>Можливості (O)</i>	<i>Загрози (T)</i>
<ul style="list-style-type: none"> - персонал, що виходить на пенсію, звільнятиме місце для новоприбулих; - викладачі та управлінці на рівних умовах проводять оцінку ступеня важливості більшості управлінських вмінь; - налагодження за участю роботодавців моніторингу якості підготовки кадрів вищими та професійно-технічними навчальними закладами та доведення його результатів до навчальних закладів та громадськості; - підвищення якості професійної підготовки кадрів вищими та професійно-технічними навчальними закладами та оновлення і модернізація їх навчально-виробничої бази; - удосконалення кваліфікаційних характеристик професій та змісту професійної освіти; - запровадження незалежної кваліфікаційної атестації випускників вищих та професійно-технічних навчальних закладів; - залучення роботодавців до участі в підготовці кадрів, формуванні змісту навчання, проведенні кваліфікаційної атестації випускників навчальних закладів. 	<ul style="list-style-type: none"> - відтік молодих викладачів до секторів, де пропонуються кращі кар'єрні перспективи та заробітна плата. - міграція кваліфікованих працівників; - неспроможність існуючих навчальних закладів надавати послуги в новому інституційному оточенні, що призводить до фрагментації ринку серед невеличких приватних навчальних закладів, які обслуговують виключні потреби ринку; - слабка підготовка студентів; - високий рівень комерціалізації вишів; - зниження престижу фахівця.
СФЕРА КУЛЬТУРИ	
<i>Сильні сторони (S)</i>	<i>Слабкі сторони (W)</i>
<ul style="list-style-type: none"> - удосконалення системи підготовки та підвищення кваліфікації кадрів з урахуванням реальної потреби галузі в кваліфікованих фахівцях; - запровадження нових механізмів підготовки кадрів на засадах, що поєднують державне фінансування із залученням коштів підприємств, приватних осіб, спонсорів і меценатів; - існує багатоступенева і безперервна система підготовки мистецьких кадрів 	<ul style="list-style-type: none"> - падіння престижу професій галузі культури; - незадовільна матеріально-технічна база; - недосконала законодавча та нормативна база з урахуванням специфіки культурно-мистецької освіти; - недостатній соціальний захист викладачів культурно-мистецьких навчальних закладів; - проблема ефективного управління кадровими ресурсами; - низька оплата праці працівникам закладів культури, робота на неповну ставку; - старіння кадрів і зниження рівня їхнього професіоналізму

	<ul style="list-style-type: none"> - плинність кадрів, особливо молодих спеціалістів - дефіцит висококваліфікованих мистецьких кадрів, зумовлений неможливістю забезпечити випусників культурно-мистецьких вищих навчальних закладів житлом, належною оплатою праці, іншими соціальними гарантіями
<i>Можливості (О)</i>	<i>Загрози (Т)</i>
<ul style="list-style-type: none"> - підвищення престижу культурно-просвітницьких професій; - запровадження нових сучасних механізмів навчання з урахуванням вітчизняного та зарубіжного досвіду; - створення та видання сучасних підручників і навчальних посібників для мистецьких навчальних закладів; - вдосконалення організації навчального процесу у вишах культури; - стимулювання оновлення кадрів культурної галузі та підвищення їх фахового рівня. 	<ul style="list-style-type: none"> - відтік науковців та дипломованих фахівців за кордон, особливо людей у віковій категорії від 30 до 50 років; - професійна вузькопрофільність молоді.

Перспективи розвитку основних факторів кадрового потенціалу
соціальної сфери*

Рік	Доходи населення, млн. грн.	Обсяг бюджетного фінансування соціальної сфери, млн. грн.
2014	1568950	185796
2015	1698016	200525
2016	1827083	215253
2017	1956149	229982
2018	2085215	244711
2019	2214282	259440
2020	2343348	274168
2021	2472415	288897
2022	2601481	303626

*Джерело: власні дослідження.

Результати прогнозування чисельності зайнятих та кадрового потенціалу соціальної сфери, тис. чол.*

Рік	Кількість зайнятих	Кадровий потенціал*
2014	3453	1508
2015	3469	1515
2016	3485	1522
2017	3501	1529
2018	3517	1536
2019	3533	1543
2020	3550	1550
2021	3566	1557
2022	3582	1564

Примітка: * – враховано кількість лікарів, середнього медичного персоналу, вчителів та викладачів.

*Джерело: власні дослідження.

Прогнозування нормативної кількості класів із врахуванням виявлених тенденцій змін чисельності населення України**

Рік	Чисельність населення України, млн чол.	Кількість учнів, тис. осіб	Кількість класів (КК), тис. одиниць
2014	45	4819,7	160,7
2015	44	4787,9	159,6
2016	44	4756,0	158,5
2017	44	4724,1	157,5
2018	44	4692,2	156,4
2019	43	4660,3	155,3
2020	43	4628,4	154,3
2021	43	4596,5	153,2
2022	42	4564,6	152,2

*Примітка, припущено, що частка учнів у загальному населенні України становить 10,78 %.

**Джерело: власні дослідження.

Навчальне видання

МОСІЙЧУК Ірина Вікторівна

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

Монографія

Надруковано з оригінал-макета автора

Підписано до друку _____. Формат 60x90/16. Ум. друк. арк. 4.05.

Обл. вид. арк. 4.2. Друк різнографічний.

Гарнітура Times New Roman. Зам. 19. Наклад 100.

Видавництво Житомирського державного університету
імені Івана Франка

Свідоцтво про державну реєстрацію:

серія ЖТ №10 від 07.12.04 р.

м. Житомир, вул. Велика Бердичівська, 40

електронна пошта (E-mail): zu@zu.edu.ua