

ОСОБЛИВОСТІ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ ТА ОЦІНКА ЙОГО ЗАБЕЗПЕЧЕНОСТІ

В статті проаналізовано особливості кадрового потенціалу соціальної сфери, оцінка його забезпеченості та проблеми відтворення кадрів, а також розкрито недоліки та прогалини в управлінні кадрових ресурсів на сучасному етапі розвитку.

Ключові слова: соціальна сфера, кадровий потенціал, кадри, персонал, людські ресурси, оцінка кадрового потенціалу, відтворення кадрового потенціалу.

Вступ. Економічні перетворення, що здійснюються в Україні, потребують якісно нового кадрового потенціалу, здатного вивести економіку з кризи і надати їй динамічного розвитку. Це зумовлює необхідність глибокої аргументованої оцінки сучасного стану підготовки кадрів в Україні, прогнозування кадрового забезпечення, розробки теоретико-методологічних засад, методів та шляхів підвищення ефективності розвитку системи відтворення кадрового потенціалу на загальнодержавному й регіональному рівнях управління.

Ступінь розробки. Слід зауважити, що методологічні, методичні та прикладні питання щодо розв'язання проблеми відтворення кадрового потенціалу в умовах ринкових реформ та економічної кризи були й залишаються предметом наукових досліджень. Актуальність цієї проблеми привертає все більше уваги українських та закордонних вчених і практиків. Якщо раніше досліджувалися переважно окремі аспекти нижчих рівнів підготовки та відтворення кадрів, то на сучасному етапі соціально-економічного розвитку держави вчені заглибилися у найскладніші проблеми їх взаємодії та взаємовпливу. Вагомий внесок у розробку визначених питань зробили такі вчені-економісти минулого як Вернадський В.І., Драгоманов С.І., Терещенко В.А., Туган-Барановський А.М., сучасні українські вчені - Бандур С.І., Білоус О.І., Богиня Д.П., Долішній М.І., Дорогунцов С.І.,

Заяць Т.А., Злупко С.М., Корсак К.В., Кім М.М., Колот А.М., Куценко В.І., Лібанова Е.М., Лукінов І.І., Онікієнко В.В., Петрова Т.П., Пирожков С.І., Прибиткова І.М., Тітова Н.А., а також зарубіжні вчені Абалкін Л.І., Ален Б., Беккер Г.С., Добринін А.І., Кендрік Дж., Маршалл А., Мінсер Дж., Самуельсон П., Струмлілн С.Г., Шульц Т. та інші.

Наукова спадщина дає можливість досліджувати механізми відтворення кадрового потенціалу і враховувати специфіку напрямів підвищення ефективності підготовки кадрів. Однак за умов здійснення радикальних соціально-економічних перетворень існує необхідність подальшого поглибленого вивчення визначених проблем з урахуванням специфіки перехідного стану формування ринкової економіки, структурної її перебудови та інтенсифікації процесу переходу до інформаційного суспільства.

Мета дослідження полягає в теоретико-методологічному обґрунтуванні шляхів розвитку системи кадрового потенціалу соціальної сфери з урахуванням її основних характеристик, параметрів, функцій.

Відповідно до зазначеної мети дослідження визначено такі основні **завдання**:

- на основі застосування системного підходу обґрунтувати наукову категорію "кадровий потенціал" регіону, а також її місце серед інших дефініцій економіки праці;
- обґрунтувати основні показники, які характеризують процеси відтворення кадрового потенціалу регіону та побудувати на їх основі методику оцінки стану та рівня його розвитку;
- окреслити і узагальнити проблеми формування кадрового потенціалу регіону та визначити основні групи факторів, що впливають на його розвиток і використання;
- здійснити аналіз стану та динаміки процесів відтворення кадрового потенціалу у поєднанні з розвитком регіонального ринку праці;
- здійснити оцінку процесів підготовки фахівців у регіоні та обґрунтувати шляхи удосконалення сучасної системи підготовки кадрів у відповідності до ринкових

вимог та визначених напрямів розвитку кадрового потенціалу;

- визначити характерні ознаки фаз життєвого циклу фахівця в залежності від його конкурентоздатності на регіональному ринку праці.

Виклад основного матеріалу. Поняття "кадровий потенціал", поряд з іншими термінами, до числа яких належить: людський фактор, людські ресурси, робоча сила, трудові ресурси, трудовий потенціал, сукупний працівник, соціальні працівники, персонал, кадри та деякі інші, досить часто використовується в сучасній кадровій політиці для визначення об'єкта управління.

Кадровий потенціал соціальної сфери можна розглядати як планомірну цілеспрямовано діючу сукупність керівників і спеціалістів із властивими їм якостями, організаційно-економічними, фаховими та управлінськими знаннями, здібностями, навичками й особливостями їх практичного використання з метою досягнення спільних цілей організацій за рахунок інтеграції матеріальних, трудових фінансових та інших ресурсів.

Значні недоліки та прогалини в управлінні кадрових ресурсів соціальної сфери на сучасному етапі розвитку зумовлені швидкими змінами як зовнішнього, так і внутрішнього середовища.

До цього часу політика у сфері управління кадрами характеризується застосуванням неефективних напрацьованих методів роботи з персоналом консервативністю, неволодінням сучасними технологіями управління кадрами, що призводить до "непривабливості", як для професійних кадрів, так і для молоді.

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

- невідповідність кадрової політики вимогам швидко змінюваної ситуації в державі;
- недосконалість законодавчої бази, яка б надавала кадровим процесам системності, науковості та високої організованості з урахуванням європейських стандартів;

- відсутність стратегічного планування та стратегічного управління кадрами соціального комплексу;
- проблема наявності розриву, певного вакууму між поколіннями кадрового корпусу;
- невідповідність диференціації матеріального заохочення фахівців різних кваліфікацій;
- неефективність функціонування конкурсної системи відбору.

Основними постачальниками кадрів є освітні заклади, вся система освіти. Її розвиток визначається, з одного боку, соціальною сферою, а з іншого — глобальними соціально-економічними змінами, що відбуваються і країні.

Стан кадрового потенціалу соціальної сфери, його кількісна та якісна характеристика, включаючи чисельність, структуру, рівень професійної підготовки, трудову мотивацію і стан здоров'я кожного фахівця визначають ефективність її діяльності в цілому.

Нині сучасні комп'ютерні програми дозволяють здійснювати статистичний аналіз стану кадрового потенціалу на будь-якому рівні (державному, регіональному тощо).

Проте сьогодні існують *проблеми комплексної оцінки кадрового потенціалу*, що зумовлені:

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

Тому для оцінки сучасного стану кадрового потенціалу *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 зміну підготовки, перепідготовки і післядипломного навчання.

Формування кадрового потенціалу, здатного перспективно мислити, успішно досягати поставленої мети, є одним з найголовніших завдань кожної складової соціальної сфери. До нинішнього часу працівники соціальної сфери займають невисоке місце в порядку денному соціальної політики, що є проявом неефективного керівництва сферою, її кадровим потенціалом.

Першим кроком реалізації кадрової політики є аналіз її сучасного стану. Постійне зростання значення соціальної сфери в сучасній економіці ставить багато нових завдань, пов'язаних з розробкою адекватних підходів до менеджменту організації, що надають ділові та соціальні послуги. Необхідність розвитку теорії питання та практики управління соціальною сферою актуалізувалось в останні роки.

Соціальна сфера традиційно виконувала функції соціального захисту значної частини населення. Ці завдання є основним пріоритетом функціонування галузей соціальної сфери, таких як освіта, охорона здоров'я, культура, фізична культура і спорт, соціальне забезпечення, що знаходяться в державній власності. А тому вони вирішують питання забезпечення набору державних соціальних гарантій населенню. Послуги, що передбачені цими гарантіями, надаються населенню як на платній основі (освітні та медичні послуги), так і на умовах фінансової пільгової оплати завдяки дотаціям відповідним закладам (послуги театрів, музеїв, кінотеатрів, дитячих дошкільних закладів).

Нині спостерігається значний дефіцит кваліфікованих та ініціативних працівників, здатних задовольняти зростаючі вимоги з боку роботодавців, зокрема, при реалізації великих інвестиційних проектів і створенні сучасних

виробництв, орієнтованих на випуск високоякісної продукції, що відповідає світовим стандартам.

Відомий вислів про те, що кадри вирішують усе, набуває сьогодні особливої актуальності. Не зважаючи на різке збільшення масштабів підготовки кадрів з різним рівнем підготовки, багато керівників підприємств, організацій, перш за все бізнесових структур, стверджують, що система освіти не здатна здійснювати підготовку фахівців такої якості, якої вимагає сучасне виробництво. То ж не дивно, що знайти нині висококваліфікованих молодих фахівців дуже складно.

Однією з причин такого стану є негативні тенденції у сфері, що здійснює підготовку кадрів як для економіки країни в цілому, так і соціальної сфери зокрема. В останній час, на жаль, продовжується відтік талановитої, високоосвіченої молоді, що призводить до погіршення якості кадрових ресурсів, рівня обслуговування населення.

Практично в усіх галузях соціального призначення неухильно зростає чисельність персоналу передпенсійного та пенсійного віку. Тенденції вікових характеристик працівників супроводжуються зниженням чисельності професійно підготовленої молоді. Починаючи з 2000 р., характерною тенденцією формування та використання кадрового потенціалу соціальної сфери є збільшення частки фахівців у галузі 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.

Питання закріплення кадрів у соціальній сфері є чи не найважливішою серед економічних, фінансових соціальних та ін. Вона має, на наше глибоке переконання, державну вагу, оскільки без її розв'язання марними будуть всі намагання суспільства докорінно змінити ситуацію в соціальному секторі економіки.

Висновки. Проблема кадрового забезпечення 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.

У цьому контексті впровадження безперервної професійної освіти всіх категорій працівників соціальної сфери, розробка та активне використання інформаційних комп'ютерних систем є важливим стратегічним напрямом кадрового зобов'язання галузей соціального призначення.

Особливої уваги також 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.

Таким чином, докорінне поліпшення якості кадрового потенціалу соціальної сфери 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 спеціалістів, що підвищують свою кваліфікацію.

Література

1. Бакирова Г.Х. *Управление человеческими ресурсами.* – СПб.: Речь, 2003. – 152 с.
2. Близнюк Б., Власенко Т. *Людський капітал як фактор економічного зростання // Україна: аспекти праці.* - 2003. - №6. – С. 20-24.
3. Куценко В.І., Євтушенко Г.І. *людський капітал як фактор соціального захисту населення: проблеми зміцнення // Зайнятість та ринок праці: Міжвідомчий науковий збірник.* – 1999. - № 10. – С. 136-145.

4. Куценко В.І. Соціальна сфера: реальність і контури майбутнього (питання теорії і практики): Монографія / За наук. ред. д.е.н., проф., чл.-кор. НАН України Б.М. Данилишина / РВПС України НАН України. – Ніжин: ТОВ «Видавництво «Аспект-Поліграф», 2008. – 818 с.

5. Николаєнко С. Якісна підготовка робітничих кадрів – важлива умова соціально-економічного розвитку // Професійно-технічна. – 2006. - №2. – С. 4-9.