

КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ В УМОВАХ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Проаналізовані сутність та особливості кадрового потенціалу соціальної сфери в умовах сталого розвитку, розкрито роль кадрового потенціалу в економічній системі. В контексті сталого розвитку розкриті проблеми кадрового ресурсу соціальної сфери, проаналізовані показники сучасного стану кадрового забезпечення соціальної сфери

Ключові слова: кадровий ресурс, кадровий потенціал, соціальна сфера, сталий розвиток

Постановка проблеми. Сталий розвиток України є можливим за умови ефективного використання її кадрового потенціалу соціальної сфери. Оцінка кадрового потенціалу в цілому на рівні країни та його вплив на сталий розвиток залишаються без достатньої уваги. У зв'язку з допущеними прорахунками і недоліками у здійсненні економічної реформи в Україні, соціальний сектор економіки зазнав чималих кадрових втрат. За цих умов існує нагальна потреба в розробці основних підходів до розвитку та оцінки кадрового потенціалу в сфері освіти, охорони здоров'я, культури з таким розрахунком, щоб забезпечити більш високий професійний рівень керівництва соціально-економічного розвитку держави та раціональне використання її потенціалу.

Для ефективного відтворення кадрового ресурсу сталий економічний розвиток має забезпечити можливості ефективною зайнятості, отримання гідних доходів та досягнення високої якості життя шляхом ефективного функціонування економічної системи на основі інноваційного розвитку та раціонального споживання матеріальних ресурсів.

Сучасний етап сталого розвитку активізує міжнародні та міжрегіональні економічні відносини, посилює співробітництво країн та регіонів, а також сприяє покращенню життя і добробуту та обумовлює збільшення потреб у розвитку, використанні та відтворенні кадрів, що зумовлює збільшення кадрового потенціалу країни [3].

Ефективність використання кадрового ресурсу соціальної сфери впливає на кількісні та якісні показники формування перспективних можливостей розвитку соціальної інфраструктури й раціональне розміщення продуктивних сил країни. Питання ролі кадрового потенціалу в економічній системі є досить актуальним, і вітчизняні вчені займаються його дослідженням, але результати дослідження є обмеженими, особливо у сфері розвитку кадрового потенціалу та управління ним в межах соціальної сфери.

Аналіз результатів останніх досліджень і публікацій. Проблемами дослідження розвитку, формування, використання та відтворення кадрового потенціалу займалися українські та зарубіжні вчені. Серед них найбільший внесок зробили: Безсмертна В.В. [1], Куценко В.І. [3; 4], Малиновський А.С. [5], Петрос О. [7], Смоляр Л.Г. [8], Якуба М.М. [11] та інші.

Метою дослідження є аналіз кадрового потенціалу соціальної сфери в сучасних умовах та розроблення напрямків його вдосконалення для забезпечення сталого розвитку держави.

Викладення основного матеріалу. Сьогодні в Україні склалися несприятливі умови щодо збереження і відтворення людських ресурсів, кадрового потенціалу, який є природним джерелом формування якісного складу працівників усіх сфер державного розвитку, особливо соціальної. Насамперед, це несприятливі соціально-економічні умови; проблеми, пов'язані із забезпеченням гарантованого конституційного права громадян на працю; зниження зацікавленості в розвитку якісного кадрового потенціалу в умовах занепаду вітчизняного виробництва; старіння населення, бідність. Визначальним у підході до вирішення цих та інших проблем має бути розуміння державної кадрової політики не лише як загальнодержавної стратегії розвитку сукупного кадрового потенціалу, але і як одного з напрямків реалізації державної політики [8].

Перехід України до сталого розвитку вимагає зміни політики й в соціальній сфері, основними складовими якої мають бути збереження здоров'я людини, поліпшення якості життя, вирішення демографічної проблеми, подолання бідності, зміна структура споживання, вирішення проблеми соціальної та економічної нерівності, підтримка малозахищених соціальних верств (молоді, пенсіонерів, безробітних), гуманізація суспільних відносин, покращення морально-психологічного стану суспільства [4].

Для реалізації цих завдань має відбуватися поступовий перерозподіл кадрових ресурсів зі сфер матеріального виробництва і обслуговування держави в сферу обслуговування людей, а саме в: науку, освіту, охорону здоров'я, соціальний і правовий захист.

В контексті сталого розвитку проблеми соціальної сфери є невід'ємною частиною комплексної політики, реалізація якої дозволить не тільки значно покращити соціально-економічний стан, але й забезпечити розвиток суспільства в гармонії з довкіллям.

Освіта є провідним чинником в формуванні кадрового потенціалу нації та духовності громадян, що визначає її як першочерговий пріоритет державної політики в Україні.

Освіта, яка для сучасного суспільства становить загальносоціальну цінність, вже не має колишнього інструментального значення. Втрачаються позиції за якістю освіти, стимулами її здобуття та фаховою різноманітністю. Це при тому, що світовою тенденцією початку нинішнього тисячоліття є визнання того, що розвиток кадрового потенціалу є основним ресурсом сталого економічного зростання і конкурентоспроможності у довгостроковій перспективі. Це довела і нещодавня світова фінансово-економічна криза. Тому першочерговими заходами щодо післякризового відновлення економіки у провідних країнах світу стали інвестиції у сфері розвитку інфраструктури, охорони здоров'я і освіти населення. Питання значення розвитку кадрового потенціалу є актуальним і в Україні. Але воно в основному має віртуальний, абстрактно-постановочний характер.

Аналіз стану та проблем кадрового забезпечення соціальної сфери України виявив такі тенденції: скоротилася середньооблікова кількість штатних працівників; відбулися зміни у їх галузевій структурі (зменшення у галузях матеріального виробництва і підвищення частки кадрів сфери послуг), що обумовлено переходом України до постіндустріальної економіки; погіршилася вікова структура працівників, найбільш динамічне старіння кадрів відбувається у сфері освіти і охорони здоров'я, що заважає процесам відтворення кадрів; поширення рутинних технологій призвело до збільшення потреби у працівниках без професійної підготовки; у значній частці працівників рівень їх кваліфікації перевищує вимоги роботи, що обумовлює неефективне використання освітнього потенціалу висококваліфікованих працівників; поширеність у промисловості робочих місць з небезпечними умовами праці робить її непривабливою сферою для прикладання праці, через що відбувається відплив робітничих кадрів із промисловості в інші сфери економічної діяльності.

В Україні значні демографічні та соціальні проблеми негативно позначаються на процесах формування і розвитку кадрового потенціалу. Низький рівень народжуваності та високий рівень смертності дітей зменшує демографічну основу майбутнього кадрового потенціалу. Існує проблема зниження рівня здоров'я та працездатності населення, зниження якості освітньо-професійної підготовки кадрів, її структурної невідповідності потребам виробництва.

Внаслідок цього виникають втрати людського і кадрового потенціалу, що негативно позначається на можливостях економічного зростання [11].

Якісні параметри кадрового потенціалу характеризуються віковою структурою та відповідним освітнім рівнем. Аналіз показав, що відбувається старіння кадрів, яке проявляється в усіх сферах економічної діяльності. 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.

Таблиця 1. Персонал та кадровий потенціал парків, підпорядкованих Міністерству культури і туризму України*, на кінець 2010 року

Територія	Кількість парків, од.	Чисельність працівників, осіб	Територія	Кількість парків, од.	Чисельність працівників, осіб
Україна	102	2090	Миколаївська	3	60
АРК	1	22	Одеська	11	73
Вінницька	3	16	Полтавська	3	56
Волинська	4	71	Рівненська	1	66
Дніпропетровська	8	143	Сумська	2	24
Донецька	17	486	Тернопільська	4	122
Житомирська	3	52	Харківська	5	92
Закарпатська	2	23	Херсонська	-	-
Запорізька	2	101	Хмельницька	1	14
Івано-Франківська	1	9	Черкаська	1	7
Київська	3	85	Чернівецька	2	106
Кіровоградська	1	9	Чернігівська	4	85
Луганська	10	173	м. Київ	6	128
Львівська	4	67	м. Севастополь	-	-

*Джерело: [2, С. 75].

Сьогодні працівники освіти, культури та медичної сфери в сільській місцевості позбавлені нормальних умов життя, гідної зарплати, житла, транспорту. Фактично, спостерігається тенденція до "старіння" працівників усіх галузей соціальної сфери.

Нові технології діяльності парків культури і відпочинку, організації дозвілля потребують налагодження міжнародного співробітництва у сфері підготовки, перепідготовки і стажувань для різних рівнів спеціалістів паркової сфери.

За статистичними даними, у 2010 р. середня заробітна плата на одного штатного працівника у сфері культури та спорту, відпочинку та розваг становила 2194 грн., це на 118,2% менше, порівняно з 2009 роком, що, звичайно, не є провідною позицією серед галузей народного господарства [9].

Попри збільшення питомої ваги видатків на оплату праці медичних працівників у загальних видатках, зростання середньої заробітної плати в охороні здоров'я залишається вкрай низьким. Підвищення з 1 липня 2011 р. заробітної плати медичним працівникам суттєво не впливає на ситуацію – відсоток зарплати медиків у відношенні до середньої зарплати по промисловості зріс з 46 % у 2000 р. всього до 68,7 % у 2011 р., що свідчить про порушення статті 77 Закону України "Основи законодавства України про охорону здоров'я", яка передбачає встановлення у державних закладах охорони здоров'я посадових окладів на рівні, не нижчому від середньої заробітної плати працівників промисловості.

За іншими офіційними статистичними даними, станом на 1 січня 2010 р. середня заробітна плата в медичній галузі становила 1555 грн. (зокрема в лікарів – 2055 грн., у середнього медперсоналу – 1190 грн., молодшого медперсоналу – 1130,38 грн.). Іншими словами, зберігається постійне відставання оплати праці медиків [9].

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 дієвішим заходом із забезпечення зайнятості працівників культури на селі видається їх залучення до розвитку сільського туризму.

Наприклад, у 102 парках, які перебувають у сфері управління Міністерства культури і туризму України, на кінець 2010 року працювало 2090 працівників [10]. Водночас слід зазначити, що в регіональному розрізі, існують значні відмінності, наприклад, в Херсонській області та в м. Севастополь немає жодного парку (табл. 1).

Основними чинниками, що зумовлюють забезпеченість населення медичним персоналом, є, безперечно, демографічна ситуація, особливості розвитку системи охорони здоров'я на регіональному рівні, а також промисловий або аграрний характер економічного розвитку, наявність санаторно-курортних закладів, розгалужена мережа науково-дослідних установ, наявність медичних університетів і спеціалізованих медичних закладів.

Аналізуючи сучасний стан кадрового потенціалу охорони здоров'я, можна з впевненістю констатувати, що його кількісні показники з кожним роком кращими не стають. Природна плінність лікарських кадрів становить 3200 – 3500 лікарів на рік. Так, кількість лікарів усіх спеціальностей у 2010 р. була на 1,3% нижчою проти 1990 р. та на 0,9% проти 2000 р. і становила 224,9 тис. чоловік (рис. 1).

Так, показники забезпеченості медичними працівниками Харківської області перевищують середні, а Черкаської знаходяться на рівні середніх по Україні. Незважаючи на те, що у Сумській області 5 років поспіль здійснюється випуск фахівців медичного факультету університету, показник забезпеченості лікарями в регіоні є не найкращим – 39,6 на 10 тис. населення (по Україні – 49,3), а загальна кількість лікарів за два останні роки залишилась незмінною – 255 тис. осіб.

Проблема кадрового забезпечення в Україні загострилася ще й у зв'язку з проведенням в Україні фінальної частини Чемпіонату Європи 2012 р. з футболу. Тому МОЗ України затвердило Галузеву програму, метою якої є створення умов для забезпечення гарантованого обсягу та якості екстреної медичної допомоги кожній особі в разі виникнення потреби.

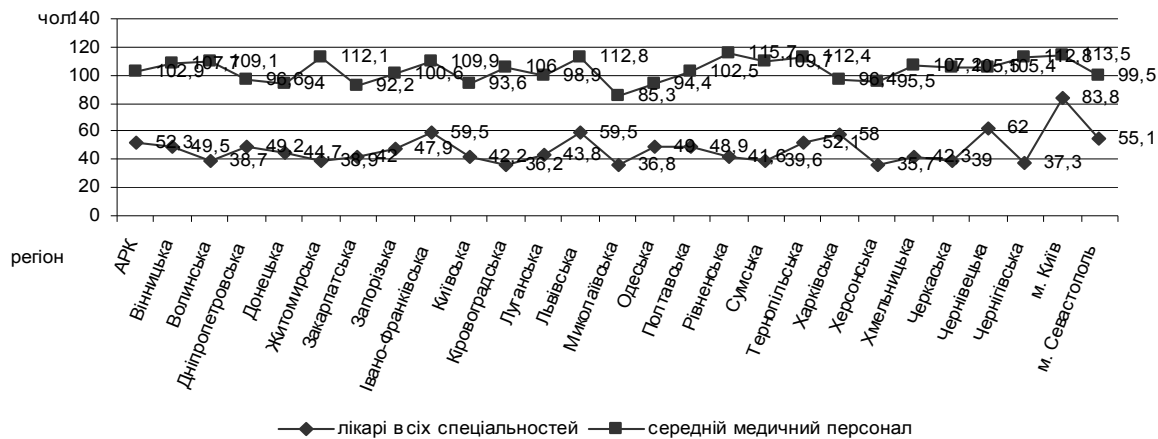


Рис. 1. Кількість лікарів та середнього медичного персоналу на 10 тис. населення, 2010 р. *

*Примітка: узагальнено та систематизовано на підставі досліджень автором наукових джерел

Особливу увагу варто звернути і на кадрову ситуацію у вищих медичних навчальних закладах. Кадровий потенціал медичних ВУЗів 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. 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 % [9].

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.

Висновки та перспективи подальших досліджень.

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

В контексті сталого розвитку вирішення проблем кадрового потенціалу соціальної сфери є невід'ємною частиною розвитку держави, комплексна реалізація яких дозволить не тільки значно покращити соціально-економічний стан, але й забезпечити розвиток суспільства в гармонії з довкіллям політики.

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

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

Список використаних літературних джерел:

1. Безсмертна В.В. Стратегія управління кадровим потенціалом підприємства / Безсмертна В.В. // Економіка і управління: Научно-практический журнал. – № 3. – 2007. С. 48-53.
2. Заклади культури, мистецтва, фізкультури та спорту України у 2010 році. Статистичний бюлетень. – К.: Держкомстат, С. 75.
3. Куценко В.І. Соціальна сфера: реальність і контури майбутнього (питання теорії і практики): [Монографія] / В.І. Куценко. – Ніжин: ТОВ "Видавництво "Аспект-Поліграф", 2008. – 818 с.
4. Куценко В.І. Соціально-економічна обумовленість розвитку вищої освіти: діагностика та модернізація // Продуктивні сили України. – 2007. – № 1. – С. 15-28.
5. Малиновський А.С. Відродження кадрового потенціалу в контексті аграрної освіти // Економіка АПК. – 2006. – №11. – С. 104-106.
6. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2011/12 навчального року. Статистичний бюлетень. – К.: Держкомстат, 2012. – С. 3.
7. Петрос О. Трудові ресурси як наукова проблема та об'єкт управління О. Петрос // Вісник Національної академії державного управління при Президенті України. – 2005. – № 2. – С. 394-400.
8. Смоляр Л.Г. Дослідження тенденцій розвитку кадрового потенціалу на промислових підприємствах України / Л.М. Смоляр // Економіка і держава – 2008 – № 5 – с. 96-9.
9. Статистична інформація / [Електронний ресурс]. / Держкомстат України – Офіц. Веб-сайт. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
10. Статистичний щорічник за 2010 рік. – К.: Держкомстат, 2011. – С. 58.
11. Якуба М.М. Кадровий потенціал як ключовий елемент потенціалу підприємства в умовах глобалізації / М.М. Якуба // Науковий вісник НЛТУ України – 2009. – №7 – с. 302-305.

МОСІЙЧУК Ірина Вікторівна – аспірант Державної установи "Інститут економіки природокористування та сталого розвитку Національної академії наук України".

Наукові інтереси:

– кадровий потенціал соціальної сфери та механізми його відтворення.

Стаття надійшла до редакції: 19.03.2013 р.