ДЕРЖАВНА СЛУЖБА

С. А. Кіндзерський*

КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ГАЛУЗЕЙ ГУМАНІТАРНОЇ СФЕРИ: СУЧАСНІ ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ

У 60-70-х роках минулого століття в розвинутих країнах широкого розповсюдження набула теорія "людського капіталу", розроблена з метою обґрунтування доцільності та ефективності вкладання коштів саме у розвиток людських ресурсів. Її суть полягає в тому, що нагромаджені людиною знання, кваліфікація, професійні навички та вміння розглядаються як рівноправний вид капіталу поряд із традиційними видами, якими є виробниче обладнання, гроші, акції тощо. Відмова від поточного доходу та передбачення додаткових витрат на освіту кадрів являє собою вкладення в людський капітал, розмір якого обчислюється сумою всіх прямих витрат на навчання та заробіток. Прибуток на людський капітал дорівнює приросту доходу, отриманого завдяки набутим знанням і навичкам.

Науковці[1] розмежовують три рівні людського капіталу, зокрема:

- особистісний, на якому людським капіталом виступають знання та навички, що особа здобула шляхом освіти, професійної підготовки, практичного досвіду з використанням при цьому своїх природних здібностей. На цьому рівні людський капітал порівнюється і прирівнюється до інших видів особистої власності, таких як: майно, гроші, цінні папери, що приносять реальні доходи. Це — особистісний або приватний людський капітал;

- мікроекономічний, на якому людський капітал являє собою сукупну кваліфікацію та професійні здібності всіх працівників підприємства, організації, а також їх здобутки від ефективної організації праці та розвитку персоналу. При цьому людський капітал асоціюється з виробничим та комерційним капіталом підприємства, оскільки прибуток надходить внаслідок ефективного використання всіх видів капіталу;

- макроекономічний. На ньому людський капітал включає накопичені вкладення в такі галузі діяльності, як освіта, професійна підготовка і перепідготовка, служба профорієнтації та

© Кіндзерський С. А., 2006

* *проректор з економічних питань та практики студентів Хмельницького університету управління та права, кандидат наук з державного управління*

[1] *Гриневецький С.* Інвестиції в людський капітал // Урядовий кур'єр. — 2004. — № 89. — С. 7; Гуманітарна сфера: питання теорії і практики: Монографія / В. І. Куценко, Л. Г. Богуш, О. А. Комарова, Я. В. Остафійчук; За ред. В. І. Куценко. — К.: Наук. світ, 2002. — 456 с.; *Данилишин Б. М., Дорогунцов С. І., Куценко В. І., Лібанова Е. М., Бандур С. І., Черничко І. В.* Гуманітарна сфера України: проблеми і шляхи формування: Монографія / За ред. Б. М. Данилишина. — К.: РВПС України НАН України, 2000. — 96 с.

www.univer.km.ua Університетські наукові записки, 2006, № 3-4 (19-20), с. 416-420.

працевлаштування, оздоровлення тощо. Через те, що всі вони є суттєвою частиною національного багатства країни, людський капітал можна назвати національним людським капіталом. Цей рівень включає в себе сумарний людський капітал усіх підприємств та громадян держави так само, як національне багатство включає в себе всіх фізичних та юридичних осіб.

Сучасна стадія економічного розвитку країн сприяє виокремленню у вже відомому переліку принципово нового виду — інтелектуального капіталу у різноманітних його видах. На сучасному етапі сформувалася економіка знань, де на професії з перевагою інтелектуальної праці припадає основний приріст зайнятості (85 % — у США, 89 % — у Німеччині, 95 % — у Великобританії, 90 % — в Японії). Якщо в 1955 році всі галузі, що виробляють і розповсюджують знання та інформацію, в США створювали лише 25 % кінцевого продукту (ВВП), то в 1965 році — більше 33 %, а у 80-х роках XX століття — вже понад 60 %[2]. Згідно з підрахунками західних економістів та вчених, підвищення якості робочої сили забезпечує 12 % приросту національного доходу, а інвестиції у розвиток інтелекту, підготовку кадрів та людину загалом є у 5 разів ефективнішими, ніж у нову техніку.

Ми погоджуємося з ученими в тому, що економічною суттю людського капіталу є кадровий потенціал. З методичної точки зору він є сукупністю якісних характеристик робочої сили, що накопичується на різних стадіях освіти й виробничої діяльності, обумовлюючи можливості до ефективної праці та професійного розвитку. У цьому відношенні кадровий потенціал виступає як: 1) відображення минулого; 2) реалізація набутих знань та навичок; 3) розвиток існуючих здібностей та формування нових якостей, що містять у собі елементи майбутнього розвитку.

До кадрового потенціалу галузей гуманітарної сфери входять працівники освіти, науки, культури, охорони здоров'я, туристично-оздоровчого комплексу, працівники засобів масової інформації. Загалом, у гуманітарній сфері зайняті фахівці близько 100 професій, які відрізняються між собою, перш за все, за функціональним призначенням. Їхньою спільною якісною характеристикою є зміст праці, який полягає у формуванні соціально-економічних умов для всього суспільного виробництва, та складність цієї праці, яка підвищує вимоги до рівня кваліфікації кадрів.

Кваліфікацію працівника ми розуміємо як сукупність знань, здібностей і навичок у праці з визначеної спеціальності у поєднанні з конкретними організаційними та технічними умовами, за яких протікає процес праці[3]. Тим самим, кваліфікація визначається на основі врахування трьох факторів: знань, умінь та особистих здібностей. Лише така сукупна оцінка трьох чинників дозволяє визначити рівень кваліфікації кожного працюючого. До того ж, кваліфікація відбиває ступінь підготовленості працівника до виконання робіт визначеної складності.

Факторами, що визначають кваліфікацію працівників гуманітарної сфери, прийнято вважати такі: рівень спеціальних знань (освіти); стаж роботи; рівень організаційних навичок. Однак, здатність до праці через наявність освіти та стажу не відбиває фактичних реальних відмінностей ні у витратах, ні у результативності праці.

Функціональна структура кадрів гуманітарної сфери виглядає таким чином:

- основні працівники, що безпосередньо надають послуги;
- працівники, що не зайняті безпосереднім виробництвом і надаванням послуг;
- службовці, що здійснюють функції загального керування;
- молодший обслуговуючий персонал та охорона.

Так, зміст праці зайнятих у таких галузях як освіта, наука, охорона здоров'я, культура визначається тим, що їхня праця націлена на вдосконалення якісних характеристик людського фактору, на покращення його морального та фізичного здоров'я та культури шляхом використання

[2] США: Частное финансирование культуры // Панорама культурной жизни зарубежных стран: Информ. сб. — 1999. — Вып. 11/12. — С. 3-8.

[3] Гуманітарна сфера: питання теорії і практики: Монографія / В. І. Куценко, Л. Г. Богуш, О. А. Комарова, Я. В. Остафійчук; За ред. В. І. Куценко. — К.: Наук. світ, 2002. — С. 72.

Університетські наукові записки, 2006, № 3-4 (19-20), с. 416-420. www.univer.km.ua

частини додаткового продукту суспільства. Таким чином, працею зайнятих у гуманітарній сфері кадрів забезпечуються не лише економічні, але й соціальні умови для задоволення потреб людини в різноманітних життєвих — як матеріальних, так і духовних — благах[4].

Оскільки праця в гуманітарній сфері спрямована в цілому і зокрема безпосередньо на людину й розвиток її інтелектуальних здібностей та моральних якостей, то властивостями праці у цій сфері ми можемо назвати такі:

1) складність цієї праці, яка має переважно інтелектуальний характер;
2) високий рівень творчої активності працюючих;
3) прийняття ними самостійних рішень;
4) нестандартний характер праці;
5) незначна регламентація праці;
6) відсутність, на перший погляд, значних фізичних навантажень;
7) наявність гнучкого графіку роботи;
8) свобода творчості.

Як показав аналіз, у європейських країнах із ринковою соціально-орієнтованою економікою особливо інтенсивно зростає чисельність зайнятих у галузях гуманітарної сфери — освіті, науці, культурі, охороні здоров'я, які сприяють формуванню людського капіталу. Цей факт, у першу чергу, зумовлюється виникненням нових викликів, які з'являються в результаті, перш за все, зміни рівня і структури особистого споживання під впливом процесів, пов'язаних із науково-технічним прогресом. Саме тому в цих країнах пріоритетним є людський розвиток. Інвестиції в людину, якість людського потенціалу вважається визначальним моментом суспільного прогресу.

Незважаючи на те, що гуманітарна сфера України протягом останніх 10-15 років переживає глибоку кризу, можна, тим не менше, стверджувати, що ця сфера залишається сферою діяльності значної кількості населення. У ній зосереджена вагома частина висококваліфікованої праці осіб із вищою професійною освітою. Так, в освіті, культурі, мистецтві та науковому обслуговуванні у 2000 році працювало 2,2 млн. осіб, а це — 70 % в порівнянні з 1990 роком, 80,8 % до 1995 року і 95,5 % — до 2000 року[5].

Разом із тим, слід відмітити той факт, що в останні роки гуманітарній сфері притаманна тенденція скорочення чисельності працівників, а це зумовлює її недостатню забезпеченість кваліфікованими кадрами. До того ж, масштаби скорочення у цій сфері є значно вищі, аніж у господарському комплексі в цілому. Основними причинами цієї тенденції є наступні: неналежні житлові та побутові умови працівників різних галузей цієї сфери в цілому і в сільській місцевості, зокрема; незадовільна забезпеченість дошкільними установами; убогість технічної оснащеності закладів; мізерний рівень оплати праці і т. п. При цьому суттєво, що зниження чисельності зайнятих має місце саме в тих галузях гуманітарної сфери, які забезпечують формування інтелектуального потенціалу держави, а саме: в освіті, культурі, мистецтві, науковому обслуговуванні.

Як показав аналіз, у галузях гуманітарної сфери спостерігається тенденція зменшення чисельності спеціалістів порівняно з чисельністю зайнятих. Кількість спеціалістів на кожні 100 працівників даних галузей зменшується. Так, наприклад, нині на одного лікаря припадає близько 217 жителів.

Ще однією особливістю кадрового потенціалу даної сфери є висока частка зайнятості жінок порівняно з чоловіками. Так, наприклад, у 2000 році вона становила 53 % від загальної чисельності зайнятих, в охороні здоров'я, фізичній культурі — понад 80 %, майже стільки ж — в освіті та трохи менше, але понад дві третини — в культурі й мистецтві[6]. Окрім деяких особливостей

[4] Там само. — С. 100.
[5] Про внутрішнє і зовнішнє становище України у 2003 році: Послання Президента України до Верховної Ради України. — К.: Інформаційно-видавничий центр Держкомстату України, 2004. — С. 416.
[6] Гуманітарна сфера: питання теорії і практики: Монографія / В. І. Куценко, Л. Г. Богуш, О. А. Комарова, Я. В. Остафійчук; За ред. В. І. Куценко. — К.: Наук. світ, 2002. — С. 60.

www.univer.km.ua Університетські наукові записки, 2006, № 3-4 (19-20), с. 416-420.

гуманітарної сфери це пояснюється ще й тим, що історично в цих галузях використовувалася переважно жіноча робоча сила.

Само собою зрозуміло, що трудова діяльність зайнятих у галузях гуманітарної сфери є необхідною для суспільства. Її суспільна необхідність пояснюється тим, що вона слугує не лише фактором задоволення соціально-культурних потреб, розвитку духовних якостей людини, але й економічним фактором, який забезпечує підвищення якості трудових ресурсів, їх професійної майстерності, освітнього і культурного рівня, важливих умов формування постіндустріального суспільства, коли знання стають вирішальним фактором економічного й соціального прогресу. У зв'язку з цим зростає господарська і соціальна значущість галузей, функціонування яких спрямовується на формування інтелектуального потенціалу суспільства, підготовку та перепідготовку кадрів.

Аналіз зарубіжного досвіду свідчить про постійне збільшення маси праці в системі послуг. Наприклад, у США та інших країнах так званого "золотого мільярду" кожні троє із чотирьох зайнятих працюють у сфері послуг, де формується від 60 до 70 % ВВП. При чому, діяльність у сфері послуг — одна з найпрестижніших. На жаль, в Україні останніми роками спостерігається протилежна тенденція, хоча трудові ресурси гуманітарної сфери практично відповідають тим вимогам, які висуваються у високорозвинених країнах із соціально-орієнтованою економікою, зокрема:

- високий рівень загальноосвітньої та професійної підготовки, необхідний обсяг умінь і навичок;
- професійно-психологічна придатність до роботи в даному сегменті реальної економіки;
- стриманість, тактовність, чуйність, високі моральні якості тощо.

Оскільки галузі гуманітарної сфери безпосередньо пов'язані з людьми, їхніми різноманітними запитами і настроями, а діяльність працівників цієї сфери носить творчий характер, то стає зрозумілим, що самі умови функціонування гуманітарної сфери передбачають необхідність постійного підвищення освітнього, професійно-кваліфікаційного і культурного рівня працюючих у ній кадрів. До того ж, як ні в якій іншій, рівень праці та якість послуг у цій сфері безпосередньо залежать від її укомплектованості кваліфікованими кадрами. Невідповідність між об'єктивними вимогами, що ставляться до них, та рівнем їх професійної підготовки негативно позначається на якості показників роботи закладів гуманітарної сфери та рівні забезпечення населення відповідними послугами.

Виходячи з того, що підготовка кадрів для всіх галузей гуманітарної сфери має відповідати сучасним потребам не стільки за кількісними, скільки за якісними параметрами, кожний навчальний заклад повинен, на нашу думку, розробляти власні, специфічні для цього навчального закладу, критерії, методи й організаційні форми навчально-виховної роботи.

Одним із показників якісного складу зайнятих у гуманітарній сфері є професійний стаж і досвід роботи. Критичним терміном у плані закріплення в обраній професії прийнято вважати стаж роботи від 3 до 5 років. Дослідження показують, що людина, яка відпрацювала в певній галузі гуманітарної сфери 5 років, надовго пов'язує свою трудову діяльність із цією сферою. Саме тому підвищення якості послуг, які надаються громадянам галузями гуманітарної сфери, передбачає необхідність забезпечення оптимального співвідношення різних вікових груп, а саме: молодих до 5 років стажу і досвідчених спеціалістів зі стажем, який перевищує 25 років. До 90-х років минулого століття серед педагогів загальноосвітніх шкіл спостерігалася стабілізація питомої ваги кадрів зі стажем роботи до 5 та понад 25 років. Причому, вчителі зі стажем понад 25 років складали майже чверть педагогів загальноосвітньої школи. Високим цей показник був також серед лікарського персоналу. За результатами досліджень було встановлено, що їх оптимальним співвідношенням є 1:1,5 (зазначимо, що у 80-х роках XX століття воно було саме таким). Однак, у 90-х роках серед освітян і медиків різко зменшилася частка кадрів із стажем до 5 років та зросла частка зі стажем понад 25 років за рахунок залучення до роботи пенсіонерів.

Основна причина такої надзвичайної плинності та "старіння" кадрів у гуманітарній сфері — неадекватне матеріальне винагородження за ненормовану творчу працю. Зарплата працівників

Університетські наукові записки, 2006, № 3-4 (19-20), с. 416-420. www.univer.km.ua

гуманітарної сфери нині не виконує жодної з притаманних їй функцій: — відтворювальної, спрямованої на відновлення якісної робочої сили; — соціальної, пов'язаної з інтенсивним розвитком професіоналізму учасників суспільного виробництва на базі технічного прогресу; — економічної, що стимулює зростання продуктивності праці кожного конкретного працівника; — реформаційної, яка сприяє реалізації реформ у гуманітарній сфері, основою яких є розвиток ринкових відносин, розширення вибору соціальних послуг на платній основі. Заробітна плата працівників гуманітарної сфери стала значно відставати від зарплати по економіці в цілому і промисловості, хоча в Законі "Про освіту" чітко виписано, що зарплата педагога середньої школи має бути на рівні зарплати працівника промисловості, а у вищій школі — вдвічі вищою.

Окрім цього, намітилася наступна тенденція: середньомісячна заробітна плата кадрів гуманітарної сфери не лише своєю незначністю суттєво відрізняється від її величини у працівників промисловості, але й невпинно зменшується порівняно з середньому січною зарплатою по економіці. Результатом такої державницької недалекоглядності є і брак спеціалістів, особливо молодих; і підвищення соціальної напруги; і зрослі темпи старіння кадрів; і депресія та розчарування працюючих кадрів.

Ми вважаємо, що проблема підвищення заробітної плати є найгострішою в гуманітарній сфері. Зарплата повинна у повній мірі покривати і компенсувати затрати — фізичні, моральні, часові та інші — працівників. Такий підхід до обчислення зарплати сприятиме забезпеченню в гуманітарній сфері ефективної зайнятості, що відповідатиме певним ринковим очікуванням, нормативам та стандартам. До того ж, пріоритетне фінансове забезпечення вітчизняної гуманітарної сфери сприятиме нарощуванню економічного потенціалу країни.

Актуальною залишається нині і проблема нормування праці в гуманітарній сфері, оскільки результати праці, не завжди знаходячи втілення у фізично вимірній продукції, виступають, головним чином, у формі нематеріального блага або послуги. Оцінка витрат праці полягає, здебільшого, лише в контролі фактично відпрацьованого часу на робочому місці. Такий підхід, на нашу думку, не дає повного уявлення про реальну завантаженість працівника впродовж робочого дня і ефективність його праці в аспекті одержання конкретних результатів.

Таким чином, ми можемо зробити висновок про те, що найвагомішими чинниками, які впливають на рівень використання кадрового потенціалу гуманітарної сфери, є наступні:

1. Встановлення належної оплати праці, яка повинна не принижувати працівника, а забезпечувати йому відчуття своєї суспільної значимості. Причому, для кардинальної зміни ситуації на краще необхідне не періодичне збільшення зарплати на якихось 15-20 відсотків, а збільшення її у кілька разів із постійним співвідношенням її з рівнем інфляції в країні.

2. Настав час відмовитися від місцевого фінансування заробітної плати працівників галузей гуманітарної сфери та здійснювати ці фінансові операції на загальнодержавному рівні. Як показав аналіз, у жодній розвинутій країні немає подібної ситуації, яка, ми вважаємо, дискредитує і гуманітарну сферу, і саму Українську державу в очах громадян.

3. Науково обґрунтоване нормування праці, яке забезпечує можливість постійного творчого зростання працівника. Причому, має враховуватися і матеріально відшкодовуватися не лише реальне виконання професійних функцій, але й творчий характер праці.

4. Створення необхідних умов праці та відпочинку, які давали б працівнику відчуття пріоритетності в суспільному виробництві галузі й сфери, в якій він працює.

Стаття рекомендована до друку кафедрою державного управління та місцевого самоврядування Хмельницького університету управління та права (протокол № 3 від 1 листопада 2006 року)