

УДК 331.522.4

Мосійчук І. В.

Інститут економіки природокористування та сталого розвитку НАН України

ОСНОВНІ НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ВІДТВОРЕННЯМ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ

У статті розкрито та проаналізовано систему управління відтворенням кадрового потенціалу соціальної сфери, її недоліки, методи та шляхи вдосконалення. Досліджено управління підвищенням кваліфікації працівників соціальної сфери управління підвищенням кваліфікації працівників соціальної сфери, проаналізовані проблеми даного процесу. Визначено причини кадрового дефіциту в галузях соціального призначення.

Ключові слова: кадровий потенціал, соціальна сфера, система управління відтворенням, система мотивації.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими або практичними завданнями. Функціонування кадрового потенціалу в Україні 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.

В умовах структурної перебудови економіки, пов'язаної з переходом до ринкових форм господарювання, професійна структура потреби в спеціалістах постійно змінюється. У зв'язку з цим вирішення проблеми відтворення кадрового потенціалу освіти, культури та охорони здоров'я потребує вдосконалення існуючої структури управління.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми, на які спирається автор. Накопичення проблем, пов'язаних з формуванням, розвитком, використанням та відтворенням кадрового потенціалу, зумовило серйозне зацікавлення ними науковців. Наукові дослідження вчених-економістів стосуються розкриття сутності кадрового потенціалу, його основної ролі в розвитку економіки держави, характеристик та компонентів, шляхів їх якісного формування та ефективного відтворення в процесі трудової діяльності. Дану проблему активно досліджували Безсмертна В. В. [1], Гринкевич С.С. [2], Куценко В.І. [3; 4], Малиновський А.С. [5], Смоляр Л. Г. [6].

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, яким присвячується означена стаття. Сьогодні дослідники визначають багато проблем, що стосуються управління відтворенням кадрового потенціалу соціальної сфери, однак, за умов здійснення радикальних соціально-економічних перетворень існує необхідність подальшого поглибленого вивчення формування та відтворення кадрового потенціалу на державному, регіональному та муніципальному рівнях, а також детального дослідження використання 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.

Мета статті. Головною метою даної роботи є дослідження основних шляхів вдосконалення системи управління відтворенням кадрового потенціалу соціальної сфери.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Система управління відтворенням кадрового потенціалу соціальної сфери є стратегічним завданням нашої держави, оскільки кадровий потенціал – це важлива передумова не тільки інноваційного розвитку соціальної сфери, а й сталого розвитку економіки в цілому. На наш погляд, система управління відтворенням кадрового потенціалу соціальної сфери – це, в першу чергу, забезпечення сприятливих умов для збалансованого розвитку системи формування, використання та відтворення кадрового ресурсу сфери освіти, культури та охорони здоров'я відповідно до потреб економіки та соціального розвитку держави [3].

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). Законом України «Про вищу освіту» підвищення кваліфікації визначається як розширення профілю – «набуття особою здатностей виконувати додаткові завдання та обов'язки в межах спеціальності» [1]. Так чи інакше, підвищення кваліфікації є найбільш поширеною і загальнообов'язковою формою післядипломної педагогічної освіти.

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 за боку органів державної влади, а підвищення кваліфікації викладачів ВНЗ лише кілька років тому стало предметом більш прискіпливої уваги державних органів, у першу чергу 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 власну кишеню.

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. [4].

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.

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.

Для ефективного управління кадровим потенціалом соціальної сфери зростає значущість систематизації інструментарію дослідження, оцінки та управління кадровим ресурсом, підвищення ефективності зайнятості кадрових ресурсів. Дослідження форм, інструментів дало змогу розробити методи вдосконалення системи управління відтворенням кадрового потенціалу соціальної сфери (рис. 1).

Управлінська діяльність у соціальній сфері, особливо у галузі охорони здоров'я, здійснюється за умов дефіциту ресурсів, що ускладнює досягнення визначених цілей і завдань. Сьогодні однією з головних причин складного стану галузі і негативних тенденцій у динаміці медико-демографічних процесів є, насамперед, неефективність державного управління. Так, через відсутність чіткої комплексної кадрової політики існує реальна загроза втрати кадрового потенціалу галузі. На даному суспільному етапі вкрай важливо активізувати теоретико-методологічні і практичні дослідження питань формування і реалізації кадрової політики в охороні здоров'я 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 [1].

Згідно попередніх висновків однією із основних проблем кадрового потенціалу соціальної сфери є нестача кваліфікованого персоналу. Особливо це стосується медичної сфери, зокрема лікарів та середнього медичного персоналу. Наразі виділяють дві основні причини ситуації, що склалась: по-перше, це відсутність належної матеріальної винагороди за працю у вигляді заробітної плати; по-друге, професії працівників соціальної сфери сьогодні є непрестижними та користуються недостатньою повагою у населення. Негативний вплив обох факторів зумовлює небажання молоді здобувати освіту за відповідними спеціальностями, а також спричиняє відтік персоналу в інші галузі.

На нашу думку, найбільш дієвим способом подолання цих проблем є формування та імплементація науково обґрунтованої та дієвої системи мотивації праці у соціальній сфері, яка передбачає використання інструментів матеріального та нематеріального стимулювання.

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.



Рис. 1. Методи вдосконалення системи управління відтворенням кадрового потенціалу соціальної сфери

Джерело: власні дослідження.

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.

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.

З метою матеріального заохочення 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. У цілому систему мотивації праці кадрового потенціалу соціальної сфери відображено на рис. 2.

З огляду на вищенаведене, цілком обґрунтованою є доцільність скорочення пенсійного віку для лікарів та середнього медичного персоналу із шкідливими умовами праці. Проте, в перспективі, з огляду важкості 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.

Сучасна політика в системі освіти, культури та охорони здоров'я характеризується відсутністю підтримки пріоритетних видів економічної діяльності і, як наслідок, коротко-, середньотермінових прогнозів потреби у кваліфікованих кадрах у галузевому, регіональному та професійному розрізі. 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.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальшого розвитку в цьому напрямі. Важливим кроком у подоланні цієї проблеми, на нашу думку, повинна 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.

Основним шляхами вдосконалення системи управління відтворенням кадрового потенціалу соціальної сфери повинні стати:

- оптимізація мережі та структури освітніх, культурних та медичних закладів;
- припинення руйнації матеріально-технічної бази освіти;
- розширення інвестиційної політики держави щодо відтворення кадрів;
- удосконалення системи підготовки кадрів соціальної сфери за рахунок домінуючої ролі бюджетного фінансування;
- вдосконалення системи підготовки та перепідготовки апарату органів управління.



Рис. 2. Схема системи мотивації персоналу соціальної сфери

Примітка: * – ставку за кредитом варто прийняти на рівні інфляції.
Джерело: власні дослідження.

Список літератури:

1. Безсмертна В. В. Стратегія управління кадровим потенціалом підприємства / Безсмертна В. В. // *Економіка и управление : научно-практический журнал*. – № 3. – 2007. – С. 48-53.
2. Гринкевич С. С. Формування трудового потенціалу: проблеми та напрями забезпечення його розвитку / С. С. Гринкевич, Х. М. Ворошилова // *«Економіка, планування і управління в лісовиробничому комплексі» : Наук. вісник*. – 2006. – Вип. 16.3. – С. 168-173.
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 / В. І. Куценко // *Продуктивні сили України*. – 2007. – № 1. – С. 15-28.
5. Малиновський А. С. Відродження кадрового потенціалу в контексті аграрної освіти / А. С. Малиновський // *Економіка АПК*. – 2006. – № 11. – С. 104-106.
6. Смоляр Л. Г. Дослідження тенденцій розвитку кадрового потенціалу на промислових підприємствах України / Л. М. Смоляр // *Економіка і держава*. – 2008. – № 5. – С. 96.

Мосийчук И. В.

Институт экономики природопользования и устойчивого развития НАН Украины

**ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ
ВОССОЗДАНИЕМ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ**

Резюме

В статье раскрыта и проанализирована система управления воспроизведением кадрового потенциала социальной сферы, ее недостатки, методы и пути совершенствования. Исследовано управление повышением квалификации работников социальной сферы, проанализированы проблемы данного процесса. Определены причины кадрового дефицита в области социального назначения.

Ключевые слова: кадровый потенциал, социальная сфера, система управления воспроизведением, система мотивации.

Mosiychuk I. V.

Institute of Environmental Economics and sustainable development of the NAS of Ukraine

**MAIN AREAS OF IMPROVEMENT
OF REPRODUCTION HUMAN RESOURCE CAPACITY OF THE SOCIAL SPHERE**

Summary

The article describes and analyzes the system playback control of human resources social sphere, its shortcomings, methods and ways of improvement. Studied management training to social management training to social services, analyzes the problem of the process. Defined causes shortage in the fields of social value.

Key words: human resources, social sphere, play control system, the system of motivation.