

УДК 332.12.477

Г. С. Зяць

ДІАГНОСТИКА МЕХАНІЗМУ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІОГУМАНІТАРНОЇ СФЕРИ: МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ

Анотація. У статті розглянуто основні завдання діагностики механізму кадрового забезпечення соціо-гуманітарної сфери та запропоновано відповідні етапи оцінки його результативності.

Ключові слова: механізм кадрового забезпечення, діагностика, соціогуманітарна сфера, модернізація.

Summary. In the article considers the main tasks of diagnosis of staffing mechanism of socio-humanitarian sphere and suggests appropriate steps of its effectiveness.

Key words: staffing mechanism, diagnosis, socio-humanitarian sphere, modernization.

Постановка наукової проблеми. Діагностика механізму кадрового забезпечення соціогуманітарної сфери являє собою необхідний етап його дослідження та оцінки, визначення переваг та недоліків з метою моделювання на найближчу та віддалену перспективу.

На жаль, сучасний механізм розвитку соціогуманітарної сфери України та її кадрового забезпечення практично не оновлюється, про що свідчить застійний характер проблем, пов'язаних із недостатнім фінансуванням, невисокою якістю соціальних послуг, територіальними диспропорціями у розміщенні закладів цієї сфери, істотними кадровими втратами тощо.

Основні параметри сучасного механізму кадрового забезпечення соціогуманітарної сфери

України відображають особливості державного та суто ринкового регулювання цієї сфери.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. У зв'язку зі змінами наукових уявлень про механізм кадрового забезпечення соціогуманітарної сфери на певному етапі трансформувалося наукове бачення щодо його функціональної ролі. У 70–80-ті роки минулого століття вчені Е. Агабаб'ян, В. Козак, О. Кочерга, Д. Правдін, Б. Селигмен та ін. у своїх роботах акцентували увагу здебільшого на дослідженні цього механізму з точки зору його впливу на підвищення добробуту населення. Методологічні та методичні засади комплексного діагностування соціогуманітарної сфери України та її кадрового забезпечення найбільш повно наведено в наукових працях В. І. Куценко [1, с. 72–89; 2,

© Г. С. Зяць, 2013

с. 44–51], в яких розкрито гостроту досліджуваних проблем, причини їх виникнення, напрями вирішення та можливі соціально-економічні наслідки. Викладені методичні розробки дають змогу істотно поглибити уявлення про дію механізму кадрового забезпечення, його значення для створення належних умов для розвитку кожної особистості та життєдіяльності населення в цілому. На увагу заслуговує висновок про те, що через підвищення соціальних потреб (насамперед, у високоякісній медицині та освіті) та обмежені бюджетні можливості, низький платоспроможний попит населення виникають певні соціальні суперечності, розв'язання яких знаходиться в площині завдань підвищення добробуту населення.

Метою статті є визначення ролі діагностики механізму кадрового забезпечення соціогуманітарної сфери та методичних засад його оцінки.

Виклад основного матеріалу. В умовах соціально-економічної нестабільності, обмеженості наявних ресурсів модернізації, нестачі капіталу необхідно вести пошук ефективних управлінських рішень щодо напрямів розвитку та збереження кадрового потенціалу соціогуманітарної сфери. У зв'язку з тим, що в цей період економічні агенти ставлять перед собою здебільшого короткострокові завдання, орієнтуючись на найближчу перспективу, це обертається відсутністю довгострокових кадрових стратегій, нестабільністю складу працівників, його залежністю від поточної фінансової ситуації.

Йдеться про необхідність модернізації досліджуваного механізму на основі гармонізації державного регулювання і суто ринкового впливу, формування прозорого інституціонального середовища, сприятливого для розвитку соціогуманітарної сфери.

У системі державного регулювання розвитку соціогуманітарної сфери цей механізм може розглядатися як його найбільш активна складова, засіб впливу на професійно-кваліфікаційні характеристики працівників, їх зайнятість, кадрові пропорції, організацію праці та її оплату.

Основними завданнями діагностики механізму кадрового забезпечення соціогуманітарної сфери в сучасних умовах є:

— досягнення цілей, визначених програмними документами щодо розвитку кадрового потенціалу цієї сфери;

— оцінка антикризового спрямування регуляторів, їх спроможності зменшувати непродуктивне використання кадрового потенціалу;

— комплексна оцінка ресурсного забезпечення соціогуманітарної сфери (інституціонального, інвестиційного, мотиваційного, фінансового) як основи кадрових зрушень;

— визначення оптимальності кадрового забезпечення галузей соціогуманітарної сфери з погляду суспільних потреб;

— виявлення обмежень та ризиків, що перешкоджають модернізації соціогуманітарної сфери.

На основі викладеного вище пропонуємо методичні засади діагностики досліджуваного механізму, що ґрунтуються на виявленні таких залежностей: між рівнем фінансування соціогуманітарної сфери та змінами в її кадровому забезпеченні; між стимулювальними діями державних органів управління щодо розвитку цієї сфери та мотиваційними настановами населення щодо працевлаштування в ній; між інвестиційними потоками у цю сферу та можливостями створення нових робочих місць; між напрямами державної політики кадрової оптимізації та зрушеннями в структурі кадрів. Діагностику досліджуваного механізму необхідно здійснювати, спираючись на вимоги проблемного підходу.

Науковими дослідженнями та світовим досвідом доведено, що на розвиток соціогуманітарної сфери та її кадрове забезпечення істотно впливають фінансово-кредитні та структурні методи регулювання (оподаткування, бюджетне фінансування, кредитування). Активні структурні зміни сприяють збільшенню кількості робочих місць у соціальній сфері та зменшенню рівня кадрових втрат, насамперед серед висококваліфікованих працівників, зайнятих в освіті, охороні здоров'я, культурі та спорті.

Виходячи з цього, основні принципи діагностики досліджуваного механізму повинні передбачати:

— комплексність та динамізм підходу, тобто охоплення усіх регуляторів досліджуваного механізму;

— визначення й систематизація прямих та опосередкованих зв'язків, сформованих в межах проблемного поля, пов'язаного з вирішенням кадрових проблем;

— поєднання різних методичних підходів, прямих і непрямих методів оцінки механізму, його основних складових;

— принцип стратегічного розвитку, що передбачає орієнтацію не лише на поточні завдання, а й перспективні кадрові цілі;

— принцип ефективності як результативний в діагностиці реальних та очікуваних змін.

У діагностиці досліджуваного механізму необхідно враховувати специфіку сучасної складної соціально-економічної ситуації, зокрема невизначеність перспектив розвитку соціогуманітарної сфери, джерел її фінансування та реальних можливостей нарощування кадрового потенціалу. Здійснювані урядом модернізаційні зміни у системі освіти, охорони здоров'я повинні бути підтримані працівниками цих галузей. Для успіху здійснюваних перетворень держава повинна координувати та контролювати цей процес.

Пропонується формувати методичну схему діагностики за критерієм результативності, що

характеризує, з одного боку, кількісні та якісні параметри кадрового забезпечення як результат безпосередньої дії цього механізму, а з іншого — як сферу гуманітарного розвитку членів суспільства. Цей критерій дає змогу визначити, наскільки діючий механізм орієнтований на досягнення головної мети — оптимізацію кадрових пропорцій, збільшення питомої ваги висококваліфікованих фахівців, а в кінцевому підсумку — покращення функціонування соціогуманітарної сфери. Такий критерій можна вважати універсальним, оскільки він придатний для кадрових оцінок у будь-якій галузі досліджуваної сфери.

Формування власне алгоритму діагностики має бути підпорядковане кінцевим цілям модернізації та передбачатиме:

- обґрунтування наукових підходів, методів і напрямів оцінки, тобто методичного апарату;
- формування необхідного масиву економіко-статистичної інформації;
- опрацювання вихідних статистичних даних з метою приведення їх до порівняльного виду;
- здійснення власне діагностики досліджуваного механізму, виявлення його переваг та недоліків;
- інтерпретація одержаних результатів.

Відповідно до таких уявлень пропонуються етапи діагностики результативності цього механізму.

1. Діагностика трансформаційних змін у кадровому потенціалі соціогуманітарної сфери.

Ми виходимо з того, що структурні та динамічні зміни у кадровому потенціалі відображають ефективність чи неефективність чинного механізму, а наявні соціально-економічні проблеми — невідповідність між фактичним і необхідним рівнем розвитку соціогуманітарної сфери.

У контексті виявлення причин трансформаційних змін важливим є методологічний підхід, що дає змогу розглянути соціально-економічні умови чи середовище, що обумовлюють їх появу. Це комплексний підхід, що забезпечує оцінку зовнішніх чинників з погляду розширення можливостей формування і розвитку кадрового потенціалу. На цей етап припадає основне інформаційне навантаження, оскільки трансформаційні зміни свідчать про результативність механізму. На цьому етапі передбачається комплексна оцінка використовуваних регуляторів з погляду їх впливу на рівень кадрового забезпечення, його ефективність та перспективи розвитку. Доцільно відокремити такі основні напрями діагностики: перший — оцінка фінансово-економічних засад кадрового забезпечення; другий — аналіз мотиваційного забезпечення необхідного кадрового складу; третій — оцінка регуляторів організаційно-управлінського забезпечення. Необхідно охопити оцінкою усі регулятивні методи та засоби впливу.

2. Діагностика антикризової спрямованості регуляторів кадрового механізму, його гнучкості та реакції на зміни ринкової кон'юнктури.

У кризових умовах, коли зростає ймовірність нестійкого функціонування соціогуманітарної сфери, з'являються нові проблеми кадрового забезпечення — необхідність скорочення певної частки працівників, оптимізація їх складу, перегляд нормативів чисельності тощо. Загальновизнано, що сучасна криза набула системного характеру, охопивши політичну, соціальну, економічну діяльність. Перехід до збиткової моделі економічної діяльності спричинив скорочення її фінансування, мережі закладів та кадрового складу.

У методичному аспекті важливо виявити ті регулятори, що дають змогу достатньо швидко реагувати на циклічні коливання економіки, коли відбувається різка зміна попиту на кадри соціогуманітарної сфери, активізується рух працівників між секторами економіки та галузями. За таких умов можливі структурні дисбаланси, що послаблюють соціальний захист населення.

Інший важливий аспект оцінки — врахування у кадровому забезпеченні ймовірності тінізації частини соціальних послуг. Певна частка населення вбачає у тіньовій зайнятості, здебільшого у сфері надання дрібних послуг, реальний шлях пристосування до складних соціально-економічних умов.

3. Діагностика можливих ризиків та загроз щодо втрати чи руйнації кадрового потенціалу внаслідок несприятливих тенденцій розвитку соціогуманітарної сфери, а також під впливом зовнішніх чинників.

На основі узагальнення існуючих поглядів можна стверджувати, що поява сучасних ризиків у соціогуманітарній сфері обумовлена такими причинами: повільними темпами модернізації економіки, наявністю істотних суперечностей між темпами та формами перетворень; недостатньою увагою до проблем ризиків у кадровій політиці; повільною інституціалізацією кадрового оновлення соціогуманітарної сфери; використанням неперспективних чи застарілих регулювальних механізмів; запізненням у використанні упреджувальних чи превентивних заходів.

У сучасній науковій літературі сформовано різні інтерпретації ризику. Здебільшого соціальні ризики трактуються як потенційна загроза чи заподіяна шкода або як вірогідність певної події [3, с. 267–269]. Для оцінки можливих ризиків може бути запропонований такий алгоритм: перше — визначення вихідних передумов виникнення, класифікація та групування наявних ризиків; друге — кількісна оцінка кадрових ризиків; третє — визначення можливостей мінімізації ризиків; четверте — розробка та обґрунтування відповідної стратегії протидії процесам посилення ризиків; п'яте — формування ефективної системи управління ризиками.

4. Передбачення перспектив кадрового забезпечення соціогуманітарної сфери на основі модернізації чинного механізму.

З активним здійсненням економічних реформ посилилась фінансово-економічна нестабільність розвитку соціогуманітарної сфери країни, необхідність перекваліфікації кадрів, їх перерозподілу між галузями. За таких умов виникає потреба модернізаційних змін, орієнтованих на зміцнення стабілізаційного потенціалу соціогуманітарної сфери. Модернізація повинна забезпечити відповідність параметрів кадрового потенціалу нагальним завданням підвищення конкурентності працівників на ринку праці.

Інформаційними джерелами для діагностики досліджуваного механізму можуть бути як дані офіційної статистики, так і дані вибіркового досліджень, зокрема обстежень умов життя домогосподарств, результати соціологічних опитувань населення. На основі поєднання різних методів та індикаторів (нормативних і статистичних), а також розрахункових аналітичних показників можна оцінити дієвість механізму кадрового забезпечення соціогуманітарної сфери.

Висновки. Наразі нагальна потреба поступового наближення до європейських стандартів надан-

ня соціальних послуг об'єктивно актуалізує проблему модернізації сучасного механізму кадрового забезпечення соціогуманітарної сфери, приведення його у відповідність до міжнародних вимог. Модернізаційні зміни в усіх сферах суспільного життя, циклічний розвиток економіки та її гуманізація обумовлюють необхідність наукового опрацювання нових концептуальних підходів до вирішення проблем, пов'язаних із розвитком соціогуманітарної сфери та її кадровим потенціалом.

Література

1. Куценко В. І. Розвиток соціального комплексу України у контексті ринкових трансформацій / В. І. Куценко // Продуктивні сили України : науково-теоретичний економічний журнал. — 2006. — № 1 (001). — С. 72–89.

2. Куценко В. І. Здоров'я нації як стратегічний ресурс держави / В. І. Куценко // Вісник НАН України. — 2009. — № 6. — С. 44–51.

3. Чмир О. С. Аналіз основних методичних підходів до комплексної оцінки соціально-економічного розвитку територій / О. С. Чмир // Інвестиційно-інноваційний розвиток економіки регіону : зб. наук. пр. / під заг. ред. В. В. Оскольського — К., 2010. — С. 257–270.