

- 5. Куценко В. І.** Соціальна безпека в контексті сталого розвитку / В. І. Куценко, В. П. Удовиченко. – Чернігів : Видавець Лозовий В. М., 2011. – 656 с.
- 6. Куценко В. І.** Соціальна сфера: реальність і контури майбутнього (питання теорії і практики) : [монографія] / В. І. Куценко; 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.
- 7.** Соціогуманітарний простір і розвиток продуктивних сил України: методологічні аспекти визначення взаємодії : [монографія] / Наук. ред. М. А. Хвесик ; НАН України, Рада по вивченню продуктивних сил України. – К., 2009. – 92 с.
- 8.** Соціогуманітарний аспект інноваційно-технологічного розвитку економіки України / Л. І. Федулова ; НАН України Інститут економіки та прогнозування. – К., 2007. – 472 с.

- 9.** Статистичний щорічник України на 2010 рік. – К. : Державне підприємство «Інформаційно-аналітичне агентство», 2011. – С. 567.
- 10.** Стратегічний розвиток підприємств невиробничої сфери регіону : навч. посіб. / [І. М. Школа, А. А. Вдовиченко, Т. М. Ореховська та ін.]. – Чернівці : Книги – XXI, 2008. – 288 с.

Науковий керівник – д-р екон. наук, професор, завідувач відділу суспільних проблем сталого розвитку Інституту економіки природокористування та сталого розвитку НАН України **В. І. Куценко**

УДК 331.108

РОЛЬ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ СТАБІЛЬНОСТІ ДЕРЖАВИ

МОСІЙЧУК І. В.

УДК 331.108

Мосійчук І. В. Роль кадрового потенціалу соціальної сфери в забезпеченні стабільності держави

У статті визначено актуальність даного дослідження та проаналізовано сучасний стан і проблеми кадрового потенціалу освітньої, медичної та культурної сфер. Визначено його економічну та соціальну роль у забезпеченні стабільності держави. Стаття розкриває головний фактор економічного зростання держави та її стабільності – підвищення освітнього і професійного рівня кадрового потенціалу. Проаналізовано статистичні показники розвитку кадрового потенціалу та розкрито недоліки забезпечення кадровим ресурсом медичної, освітньої та культурної галузей соціальної сфери. У дослідженні вказано шляхи підвищення ролі кадрового потенціалу в ефективному економічному зростанні держави.

Ключові слова: кадровий ресурс, кадровий потенціал, соціальна сфера, стабільний розвиток, економічна роль, соціальна роль, розвиток кадрового ресурсу, ринкові відносини.

Рис.: 1. **Табл.:** 1. **Бібл.:** 14.

Мосійчук Ірина Вікторівна – аспірантка, Інститут економіки природокористування та сталого розвитку НАН України (бульв. Тараса Шевченка, 60, Київ, 01032, Україна)

E-mail: mosiychuk_i@ukr.net

УДК 331.108

Мосійчук И. В. Роль кадрового потенциала социальной сферы в обеспечении стабильности государства

В статье определена актуальность данного исследования, проанализировано современное состояние и проблемы кадрового потенциала образовательной, медицинской и культурной сфер. Определена его экономическая и социальная роль в обеспечении стабильности государства. Статья раскрывает главный фактор экономического роста государства и его стабильности – повышение образовательного и профессионального уровня кадрового потенциала. Проанализированы статистические показатели развития кадрового потенциала и раскрыты недостатки обеспечения кадровым ресурсом медицинской, образовательной и культурной отраслей социальной сферы. В исследовании указаны пути повышения роли кадрового потенциала в эффективном экономическом росте государства.

Ключевые слова: кадровый ресурс, кадровый потенциал, социальная сфера, стабильное развитие, экономическая роль, социальная роль, развитие кадрового ресурса, рыночные отношения.

Рис.: 1. **Табл.:** 1. **Библ.:** 14.

Мосійчук Ірина Вікторівна – аспірантка, Інститут економіки природокористування та сталого розвитку НАН України (бульв. Тараса Шевченка, 60, Київ, 01032, Україна)

E-mail: mosiychuk_i@ukr.net

UDC 331.108

Mosiychuk I. V. The Role of Human Resources in Ensuring Social Stability of the State

In the article the actuality of this research is determined, the modern state and problems of skilled potential of educational, medical and cultural spheres is analyzed. Its economic and social role in providing of stability of the state is defined. This article exposes main factor of the economy growing of the state and its stability – increase of educational and professional level of skilled potential. The statistical indexes of development of skilled potential are analyzed, lacks of providing by skilled resource for medical, educational and cultural industries of social sphere are shown. In research the ways of increase of role of skilled potential in the effective economy growing of the state are shown.

Key words: skilled resource, skilled potential, social sphere, stable development, economic role, social role, development of skilled resource, market relations.

Pic.: 1. **Tabl.:** 1. **Bibl.:** 14.

Mosiychuk Irina V. – Postgraduate Student, Institute of Environmental Economics and Sustainable Development of the NAS of Ukraine (bulv. Tarasa Shevchenka, 60, Kyiv, 01032, Ukraine)

E-mail: mosiychuk_i@ukr.net

Соціальна політика держави як могутня сила суспільного розвитку призначена відігравати ключову роль у вирішенні соціальних проблем, які стоять перед тією чи іншою демократичною, правовою державою.

Взаємодія держави з ринком праці, освітніми, медичними та культурними послугами є важливим й актуальним питанням сьогодення. Головним фактором економічного зростання економіки держави, її стабільності виступає підвищення освітнього і професійного рівня кадрового потенціалу. На сучасному етапі розвиток людського потенціалу неможливий без формування якісно нової робочої сили, забезпечення кваліфікованими кадрами економіки країни.

За ринкових відносин розвиток кадрового потенціалу стає обов'язковою умовою завоювання стійких та лідируючих позицій на ринку, забезпечення кадрової та економічної безпеки. Кадровий потенціал в загальному вигляді може характеризуватися чисельністю робітників, якістю їх професійної підготовки, а також їх творчими можливостями [10].

Особливо для ринкових відносин і ринку робочої сили вирішення кадрових питань набуває особливо важливого значення, тому що в сучасних умовах змінюється суспільний статус працівника, характер його відносин до праці й умов продажу робочої сили.

Накопичення проблем, пов'язаних з формуванням, розвитком, використанням і відтворенням кадрового потенціалу, зумовило серйозне зацікавлення ними науковців. Наукові добробки вчених-економістів стосуються розкриття сутності кадрового потенціалу, його основної ролі в розвитку економіки держави, характеристик і компонентів, шляхів їх якісного формування та ефективного використання в процесі трудової діяльності. Дану проблему активно досліджували Басько Г. М. [1], Безсмертна В. В. [2], Гринкевич С. С. [3], Куценко В. І. [5; 6], Малиновський А. С. [7], Петрос О. [9], Смоляр А. Г. [10], Чалий О. І. [13], Якуба М. М. [14].

Сьогодні дослідники визначають багато проблем, що стосуються забезпеченості стабільності держави, однак за умов здійснення радикальних соціально-економічних перетворень існує необхідність подальшого поглибленого вивчення цього питання, а саме: медичної науки, системи розвитку освіти, закладів культури, забезпечення, збереження, відновлення та примноження житлового фонду, оскільки дані кроки також забезпечують стабільний розвиток кадрового потенціалу і країни вцілому.

Метою дослідження є вивчення сучасного стану кадрового потенціалу соціальної сфери та визначення його ролі в забезпеченості стабільності держави.

В умовах ринкової економіки система освіти зазнала суттєвих змін. Якщо при централізованій економіці ринок освітніх послуг був представлений державою, що являлася платником послуг професійних освітніх закладів і гарантованим споживачем товару – молодих спеціалістів, то у процесі реформування економіки в цьому секторі виникли нові ринкові елементи – конкретні люди зі своїми запитами до якості, вартості, термінів, умов підготовки спеціалістів. З'явився зв'язок між ро-

диною і навчальним закладом у вигляді оплати навчання на контрактній основі. Крім постачальника ресурсу, сім'я стала й споживачем послуг освітнього закладу, оплативши виробництво товару та отримуючи його по завершенню навчання [5].

За даними статистики, на початок 2011/2012 навчального року в загальноосвітніх навчальних закладах працювало 508 575 тисяч педагогічних працівників, але за останні роки намітилася позитивна тенденція щодо збільшення кількості вчителів, які мають освітньо-кваліфікаційний рівень спеціаліста або магістра, і тепер їх відсоток становить 88,6. На жаль, кількість педагогічних працівників, які мають кваліфікаційний рівень бакалавра та молодшого спеціаліста, щорічно зменшується і становить відповідно 2,1% та 8,9% [11].

Значні диспропорції спостерігаються за показником забезпеченості населення педагогічними працівниками і в регіональному розрізі (рис. 1).

Отримані результати свідчать про закономірно кращу забезпеченість студентів якісним викладацьким складом у регіонах із найрозвинутішою мережею ВНЗ та найбільшим контингентом студентів – Харківська, Львівська, Одеська області, м. Київ. Проте існують і певні виключення із правил, приміром Закарпатська область, в якій забезпеченість студентів науковим педагогічним складом ВНЗ вище загальнодержавного значення, характеризується одним із найнижчих показників контингенту студентів денної форми навчання та має значно меншу мережу ВНЗ, ніж, приміром, Житомирська область, що є «аутсайдером» за рівнем забезпеченості студентів якісним складом викладачів ВНЗ.

Підвищити якість підготовки кадрів неможливо без покращення кадрового потенціалу і у вищих навчальних закладів. Нині ж лише 16% викладачів займаються науковою діяльністю, тому вкрай важливою є модернізація сфери освіти.

Мережа ВНЗ і контингент студентів у них останнім часом дещо зменшується. У результаті в Україні частка студентів серед населення невпинно йде до низу, а це відповідно негативно впливає на розвиток кадрового потенціалу та стабільності економіки.

Чисельність педагогічних і науково педагогічних кадрів із науковим ступенем кандидата наук зростає відповідно на 19,4% та 19,7%, а із вченим званням доцента – відповідно на 31,7% та 11,6%. Проте знизився рівень забезпеченості ВНЗ I – II рівнів акредитації педагогічними працівниками із науковим ступенем доктора наук і вченим званням професора, чисельність яких протягом 2004 – 2010 рр. скоротилась на 15,3% та 6,3% відповідно [8].

Заклади культури сьогодні також відчувають загальну потребу в розумних, талановитих, ініціативних людях. На 2011 р. у будинках культури, клубах і бібліотеках державної та комунальної форм власності було зайнято близько 50 тис. працівників. Ще понад 100 тис. фахівців працюють у музеях, заповідниках, театрах, філармоніях і мистецьких колективах, підпорядкованих місцевим органам влади та місцевому самоврядуванню.

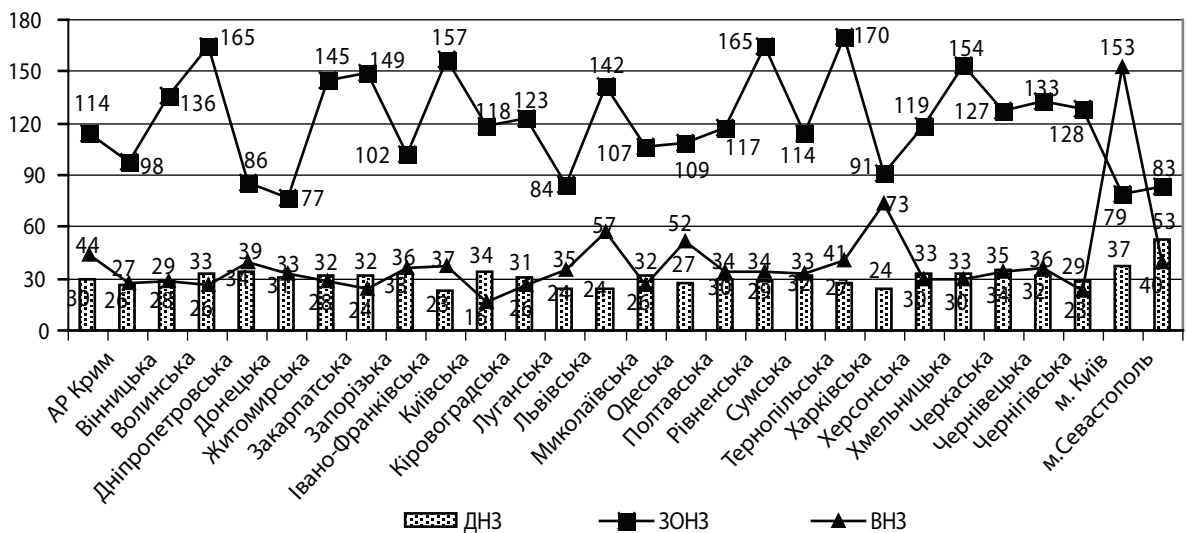


Рис. 1. Чисельність педагогічних працівників навчальних закладів на 10 тис. населення, 2010 р. (розроблено за [11])

Серед соціально-культурних галузей найнижчий є рівень фахівців у сфері культури. Цей показник диференціюється по підгалузям і регіонам. Якщо серед музейних працівників у цілому в Україні вищу освіту має кожен третій (що значно вище, ніж по галузі), то, наприклад, у Донецькій області – 32,8%, у Житомирській – 32,4% [12].

Продовжує знижуватися й освітній рівень працівників бібліотек і клубів у цілому: на сьогодні в більшості регіонів працівники клубних закладів із вищою освітою складають 18 – 25%, бібліотек – 20 – 40% від загальної кількості працівників культури по області. На селі ж цей показник менший ще в 2 – 4 рази. Наприклад, у Кіровоградській області співвідношення між працівниками культури, які мають вищу освіту, у цілому по області та в сільській місцевості становить 18,9/6,5% по клубних закладах і 29,3/9,2% по бібліотеках. У 10 регіонах країни питома вага бібліотечних працівників, які працюють

у сільській місцевості і не мають фахової освіти, перевищила 30%, а в Одеській і Полтавській областях таких більшість (в Одеській – 59,4%).

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. осіб [12].

Разом з тим у закладах охорони здоров'я до цього часу залишаються неуккомплектованими 19,2 тисяч лікарських посад, у тому числі 5,8 тисяч – у сільській місцевості, а також проблеми з укомплектуванням лікарських посад у фтизіатричній, патологоанатомічній, рентгенологічній, лабораторній та санітарно-епідеміологічній службах (табл. 1).

Таблиця 1

Кількість штатних посад медичних працівників та укомплектованість ними закладів охорони здоров'я системи МОЗ України*

Показник	2003 р.	2008 р.	2010 р.	2003 – 2010 рр., +/-	2010 до 2003 рр., %
Кількість штатних лікарських посад (без зубних лікарів), тис.	240,22	244,19	244,0	-3,97	1,6
з них:					
– чисельність зайнятих.	224,38	226,41	223,7	0,68	-0,3
Кількість лікарів, фізичних осіб	195,27	196,20	197,1	-1,83	0,9
Середні медичні працівники:					
– чисельність штатних посад, (тис.);	476,56	451,76	450,22	26,34	-5,5
– з них зайнятих штатних посад, (тис.);	461,77	436,20	431,63	30,14	-6,5
– чисельність фізичних осіб, (тис.)	467,58	430,09	428,67	38,91	-8,3
Рівень укомплектованості штатних посад фізичними особами, %:					
– лікарі;	83,1	80,3	80,8	2,3	-2,8
– середні медичні працівники	98,1	95,2	95,2	2,9	-3,0
Розрив між штатними посадами і чисельністю фізичних осіб, тис.:					
– лікарі;	44,95	47,99	46,91	-1,96	4,4
– середні медпрацівники	6,99	21,67	21,55	-14,56	208,3

* Проаналізовано за [4; 5; 11; 12].

Підвищення ролі кадрового потенціалу як одного із основних факторів, що визначає ефективне економічне зростання держави, потребує розробки певної стратегії в сфері використання та відтворення кадрового ресурсу. Досягнення цієї мети вимагає:

- ✦ встановлення взаємозв'язку між показниками результативності ринкових перетворень та показниками, що характеризують рівень використання кадрового потенціалу в соціальній сфері;
- ✦ на основі аналізу – визначення основних важливих напрямків реформування цієї сфери;
- ✦ забезпечення розробки і впровадження комплексу заходів щодо вдосконалення механізмів державного регулювання ринку праці, ступеня використання, відтворення кадрового потенціалу соціальної сфери.

ВИСНОВКИ

Рівень розвитку та стабільності держави залежить від рівня розвитку кадрового потенціалу усіх сфер діяльності, особливо соціальної, що, у свою чергу, залежить від рівня розвитку особистого потенціалу працівників підприємств та ефективності їх використання з метою досягнення цілей працівників та організацій.

Економічна роль кадрового потенціалу в забезпеченні стабільності та розвитку держави полягає в тому, що кадровий ресурс, виступаючи у формі діючої робочої сили, створює матеріальні й духовні цінності, а як потенційна робоча сила – здатний їх виробляти. Звідси важливий висновок – суспільство, у тому числі держава, зацікавлені в максимальній питомій вазі кадрового потенціалу, задіяного в суспільно-корисній праці, адже це збільшує валовий внутрішній продукт (ВВП) і національний дохід (НД), що зрештою дає можливість підвищити якість життя населення та забезпечити стабільність країни.

Соціальна роль кадрового потенціалу в забезпеченні стабільності держави полягає в тому, що він дає можливість як окремим особам, так і різним соціальним групам населення визначити своє місце в суспільно-корисній праці, через яку самоствердитися у суспільстві та забезпечити собі і суспільству законне джерело доходів. ■

ЛІТЕРАТУРА

- 1. Басько Г. М.** Структура компонентів кадрового потенціалу підприємства / Г. М. Басько // Економіка і держава. – 2007. – № 5. – С. 5 – 10.
- 2. Безсмертна В. В.** Стратегія управління кадровим потенціалом підприємства / Безсмертна В. В. // Економіка і управління : Научно-практический журнал. – 2007. – № 3. – С. 48 – 53.
- 3. Гринкевич С. С.** Формування трудового потенціалу: проблеми та напрями забезпечення його розвитку / С. С. Гринкевич, Х. М. Ворошилова // Економіка, планування і управління в лісо виробничому комплексі: Наук. вісник. – 2006. – Вип. 16.3. – С. 168 – 173.
- 4.** Заклади охорони здоров'я та захворюваність населення України в 2008 р. Статистичний бюлетень. – К. : Держкомстат України, 2009. – 88 с.
- 5. 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.

6. Куценко В. І. Соціально-економічна обумовленість розвитку вищої освіти: діагностика та модернізація / В. І. Куценко // Продуктивні сили України. – 2007. – № 1. – С. 15 – 28.

7. Малиновський А. С. Відродження кадрового потенціалу в контексті аграрної освіти // Економіка АПК. – 2006. – № 11. – С. 104 – 106.

8. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2011/12 навчального року. Статистичний бюлетень. – К. : Держкомстат, 2012. – С. 3.

9. Петрос О. Трудові ресурси як наукова проблема та об'єкт управління / О. Петрос // Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. – 2005. – № 2. – С. 394 – 400.

10. Смоляр Л. Г. Дослідження тенденцій розвитку кадрового потенціалу на промислових підприємствах України / Л. М. Смоляр // Економіка і держава. – 2008. – № 5. – С. 96 – 99.

11. Статистична інформація / [Електронний ресурс]. / Офіційний сайт Держкомстат України. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>

12. Статистичний щорічник за 2010 рік. – К. : Держкомстат, 2011. – С. 58.

13. Чалий О. І. Трудові ресурси: аспекти формування та розвитку : монографія / О. І. Чалий, А. В. Лобза / Дніпропетровський держ. фін. ек. ін-т. – Дніпропетровськ, 2003. – С. 92 – 96.

14. 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.

Науковий курівник – д-р екон. наук, професор, завідувач відділу суспільних проблем сталого розвитку Інституту економіки природокористування та сталого розвитку НАН України **В. І. Куценко**