

Мосійчук І.В.

*аспірант*

*ДУ „Інститут економіки природокористування*

*та сталого розвитку НАН України”*

## **СУЧАСНИЙ СТАН РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ**

*У статті розкриті та проаналізовані показники сучасного стану ресурсного потенціалу соціальної сфери, сутність, особливості та невирішені питання комплексного аналізу кадрової складової ресурсного потенціалу*

*Ключові слова: ресурсний потенціал, кадровий потенціал, соціальна сфера, система освіти, кваліфіковані кадри*

**Постановка проблеми.** В умовах становлення ринкового механізму господарювання, виходу економіки України з кризи, її інтеграції у світове співтовариство особливого значення набувають проблеми формування, використання та відтворення ресурсного потенціалу, спроможного забезпечити ефективне управління, підвищення конкурентоспроможності функціонування сфер економічної діяльності. Невирішені питання аналізу та оцінки сучасного стану ресурсного потенціалу слабо опрацьовані не тільки на державному рівні, а особливо на рівні окремих сфер економічної діяльності.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Накопичення проблем, пов'язаних з аналізом та оцінкою ресурсного потенціалу, зумовило серйозне зацікавлення ними науковців. Наукові дослідження вчених-економістів стосуються дослідження стану ресурсного потенціалу, його основної ролі в розвитку економіки держави, характеристик та компонентів, шляхів їх якісного формування та ефективного відтворення в процесі економічної діяльності. Дану проблему активно досліджували Воронько О.А. [1], Гринкевич С.С. [2], Куценко В.І. [5], Миско К.М. [7], Садеков А. А. [9].

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, яким присвячується означена стаття. Сьогодні дослідники визначають багато проблем, що стосуються оцінки та стану ресурсного потенціалу соціальної сфери, однак, за умов здійснення радикальних соціально-економічних перетворень існує необхідність подальшого поглибленого вивчення ресурсного потенціалу соціальної сфери на державному, регіональному та муніципальному рівнях, а також детального аналізу його сучасного стану.

**Формування цілей статті.** Головною метою даної роботи є дослідження аналізу та оцінки сучасного стану ресурсного потенціалу соціальної сфери.

**Виклад основного матеріалу.** Сучасна соціальна сфера України занепадає, хоча наша держава має великий ресурсний потенціал, який необхідний для функціонування та розвитку держави. Ризики економічної нестабільності, вплив світової економічної депресії та депресивність розвитку економіки України обумовлюють специфічні ризики та виклики для соціальної сфери.

В ресурсному потенціалі систем охорони здоров'я, освіти та культури важливо виділяти такі основні складові, як: організаційно-управлінську, матеріально-технічну, кадрову, фінансову [1; 5].

Кадровий потенціал соціальної сфери відіграє важливу роль в забезпеченні економічної та соціальної стабільності держави, впливає на конкурентні переваги економіки, тому слід детальніше розглянути дану складову ресурсного потенціалу соціальної сфери, особливо її сучасний стан.

Сьогодні існує багато проблем комплексного аналізу кадрового потенціалу, що зумовлені: відсутністю чітких формалізованих оцінок діяльності працівників соціальної сфери (практикується суб'єктивна оцінка їх професійної діяльності); неможливістю кількісно виразити фактори, що впливають на ефективність використання кадрового потенціалу; недосконалістю наявної статистичної звітності щодо стану кадрового потенціалу; відсутністю сучасних вимог до кадрів і моделювання розвитку кадрового потенціалу.

В умовах трансформації суспільства для системи освіти притаманні глибокі кількісні та якісні зрушення в структурі кадрового потенціалу,

значною мірою зумовлені зростаючою потребою в освітніх послугах дошкільної та вищої освіти, і навпаки, зниження кількісного складу викладачів загальноосвітніх закладів через скорочення контингенту та мережі закладів [4, с. 79].

За даними статистики, на початок 2013/2014 навчального року в загальноосвітніх навчальних закладах працювало 508235 тисяч педагогічних працівників, але за останні роки намітилася позитивна тенденція щодо збільшення кількості вчителів, які мають освітньо-кваліфікаційний рівень спеціаліста або магістра й тепер їх відсоток становить 88,6 (рис. 1).

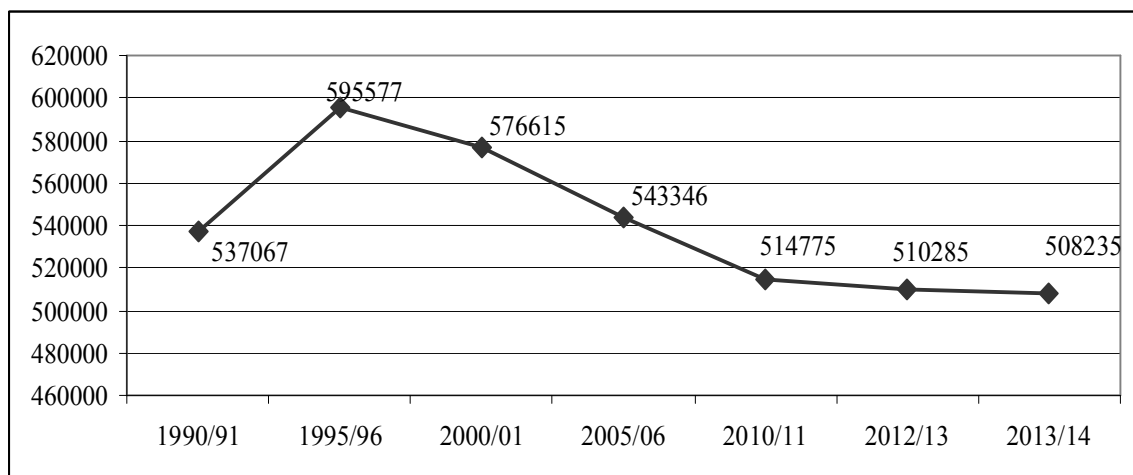


Рис. 1. Кількість учителів загальноосвітніх навчальних закладів, осіб [4]

Недостатньою забезпеченістю кваліфікованими педагогічними кадрами характеризується і мережа ПТНЗ, що становить 85% від потреби. На сьогодні навчальний процес забезпечують 10,8 тис. (21,9%) педагогічних працівників передпенсійного та пенсійного віку, а 39% педагогічних працівників не мають повної вищої освіти [1, с. 49].

Проаналізуємо наявний стан справ забезпечення вищої школи викладацькими кадрами. Зауважимо, що статистична інформація дає досить задовільні результати: вищі навчальні заклади України мають потужний кадровий потенціал, хоча кількість викладачів у вищих навчальних закладах України I-II рівнів акредитації мала тенденцію до спадання (38919 осіб у 2008/2009 н.р. до 3648 осіб у 2012/2013 н.р.). Кількість викладачів у вищих

навчальних закладах III-V рівнів акредитації мала наступну динаміку: у 2009/2010 н.р. відбулося її зростання до 163756 осіб, а далі поступове спадання до 158906 осіб у 2012/2013 н.р. [8].

Незважаючи на загальну тенденцію зменшення основної кількості викладацького складу вищих навчальних закладів України, на початок 2012/2013 н.р. можна простежити зростання чисельності як кандидатів та докторів наук, так і доцентів та професорів. Так, за даними Державного комітету статистики України, протягом 2002-2012 рр. кількість докторів наук збільшилася на 5775 осіб, що більше порівняно з 2002 роком майже в 2,4 рази; кількість професорів збільшилася на 5071 особу, що більше майже в 1,7 рази.

Що стосується кадрових проблем закладів культури, то вони не в останню чергу спричинені недосконалістю законодавчої бази. Зв'язок між загальною фінансовою спроможністю регіону та рівнем зайнятості у культурній сфері не завжди прямий. Наприклад, високий рівень зайнятості працівників культури в Миколаївській області пояснюється тим, що економію бюджетних коштів, спрямованих на потреби культури, досягнуто не за рахунок скорочення працівників, зайнятих на повну ставку, а шляхом зменшення загальної чисельності працівників культури. Таким кроком у кадровій політиці пояснюється й те, що в цій області, далеко не найменшій в Україні за кількістю населення, працює найменша кількість працівників культури (табл. 1).

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

Персонал та кадровий потенціал закладів культури за регіонами у 2012 році

Адміністративно-територіальна одиниця	Середньооблікова кількість штатних працівників:		Адміністративно-територіальна одиниця	Середньооблікова кількість штатних працівників:	
	театрів	музеїв		театрів	музеїв
Україна	17496	15454	Миколаївська	387	274
Автономна республіка Крим	774	1369	Одеська	1556	549
Вінницька	208	276	Полтавська	283	576
Волинська	216	251	Рівненська	215	296
Дніпропетровська	1410	344	Сумська	303	318
Донецька	1297	567	Тернопільська	227	284
Житомирська	164	218	Харківська	1510	477
Закарпатська	319	237	Херсонська	249	156
Запорізька	481	453	Хмельницька	197	354
Івано-Франківська	344	441	Черкаська	198	638
Київська	217	546	Чернівецька	199	198
Кіровоградська	202	204	Чернігівська	399	634
Луганська	445	430	м. Київ	3997	3529
Львівська	1318	1343	м. Севастополь	381	492

\* Джерело: [3].

Протягом останніх років у медичній сфері України спостерігається непроста кадрова ситуація, але показники 2012 р. свідчать про тенденцію до її поліпшення: за підсумками 2012 р., 228,5 тис. штатних посад лікарів обіймало 186,4 тис. фізичних осіб (з них – 3729 осіб з вищою немедичною освітою, які у встановленому порядку допущені до лікарської діяльності). Рівень укомплектованості штатних посад фізичними особами лікарів при цьому становив 81,58%; забезпеченість штатними посадами лікарів дещо зменшилась: з 41,88 у 2011 р. до 41,77 на 10 тис. населення у 2012 р. Дефіцит лікарських кадрів сфери протягом 2012 р. зменшився з 47 077 до 42 070; показник плинності лікарських кадрів протягом 2006–2012 рр. коливався у межах 1,2 – 1,9% і був значно нижчим за показник в економіці (4–5%). Питома вага працюючих лікарів пенсійного віку протягом останнього року мала тенденцію до зменшення (з 25,15% до 24,70%), але залишалася достатньо високою [5].

Управління кадровою складовою ресурсного потенціалу соціальної сфери є сукупністю взаємопов'язаних і взаємозумовлених комунікаційних відносин: суспільних і особистих інтересів працівників, спрямованих на задоволення необхідності працевлаштування за освітою та продуктивне використання праці, забезпечення сфер економічної діяльності кваліфікованими кадрами [9].

**Висновки.** Ресурсний потенціал соціальної сфери є однією зі складових частин потенціалу України, що обумовлює важливість, актуальність та необхідність поглиблення досліджень і застосування принципово нових підходів до вирішення проблем ефективного формування та використання ресурсного потенціалу сфер економічної діяльності з урахуванням їх особливої специфіки. Дослідження ресурсного потенціалу, а особливо його кадрова складова дозволяє зробити висновок про те, що це особлива самостійна економічна категорія, інструмент теоретичного аналізу системи пов'язаних з ним економічних процесів і явищ, а також прийняття практичних рішень існуючих соціально-економічних проблем і завдань.

### Список використаної літератури

1. Воронько О. А. Керівні кадри: державна політика та система управління: Навч. посіб. О.А Воронько . - К.: Вид-во УАДУ, 2000. - 150 с.
2. 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.
3. Заклади культури, мистецтва, фізкультури та спорту України у 2012 році. Статистичний бюлетень. — К.: Держкомстат, 2013. — С. 68, 71.
4. Загальноосвітні навчальні заклади на початок 2013/14 навчального року Статистичний бюлетень. — К.: Держкомстат, 2014. — С.55.
5. Заклади охорони здоров'я та захворюваність населення України у 2012 році Статистичний бюлетень. — К.: Держкомстат, 2013. — С. 43.

6. 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.
7. Миско К. М. Ресурсный потенциал региона (теоретические и методологические аспекты исследования) / К. М. Миско. — М. : Наука, 1991. — 94 с. Миско К. М. Ресурсный потенциал региона (теоретические и методологические аспекты исследования) / К. М. Миско. — М. : Наука, 1991. — 94 с.
8. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2011/12 навчального року. Статистичний бюлетень. - К.: Держкомстат, 2012. — С. 3.
9. Садеков А. А. Ресурсный потенциал предприятия / А. А. Садеков. — Донецк : ООО «Китис», 1998. — 116 с.

### **МОСИЙЧУК И. В. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦИАЛА СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ**

*В статье раскрыты и проанализированы показатели современного состояния ресурсного потенциала социальной сферы, сущность, особенности и нерешенные вопросы комплексного анализа кадровой составляющей ресурсного потенциала.*

**Ключевые слова:** ресурсный потенциал, кадровый потенциал, социальная сфера, система образования, квалифицированные кадры

### **MOSIYCHUK I. V. THE MODERN STATE OF RESOURCE POTENTIAL OF SOCIAL SPHERE**

*The article describes and analyzes the performance of the current state of resource potential social, nature, characteristics and unresolved issues of complex analysis of human resources component of resource potential.*

**Keywords:** resource potential, human resources, social, educational system, skilled workforce