

Ірина Мосійчук

аспірант,

ДУ «Інститут економіки природокористування

та сталого розвитку НАН України»,

м. Житомир

УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ ЯК СИСТЕМА

Успішний розвиток будь-якої сфери людської діяльності неможливий без управління, тобто систематичного процесу використання ресурсів, особливо кадрових, для досягнення певної мети. Отже, мистецтво управління полягає в умінні організувати певну діяльність, оптимально використовуючи людський чинник.

Прийняття і виконання ефективних управлінських рішень потребує їх постійної інформаційної підтримки. Всі етапи і рівні управління тісно пов'язані між собою потоками інформації, а її актуальність і повнота дає змогу оперативно оцінити стан і розвиток керованих об'єктів і забезпечити контроль ефективності управлінських рішень. Тому для полегшення процесу підготовки управлінських кадрів необхідно використовувати сучасні інформаційні технології, створюючи інформаційні моделі та бази даних потоків управлінців як на регіональному, так і на загальнодержавному рівні.

Сьогодні, поряд з суттєвими досягненнями у соціальній сфері ще не вдалося подолати негативні тенденції, що сьогодні визначають стан персоналу закладів соціальної сфери та результати його діяльності (падіння престижу соціальних професій, відтік кваліфікованих працівників та ін.) [3].

Кадровий потенціал медичної, культурної та освітньої сфер є стратегічним ресурсом у забезпеченні конкурентоспроможності на ринку. На нього впливають особистісні якості людини, професійні знання, культура, прагнення до професійного зростання, формальна і неформальна структури

колективу, організаційно-управлінські фактори і фактори макроструктури. Ступінь реалізації кадрового потенціалу визначає його ефективність.

На рис. 1 наведено схему управління кадровим потенціалом як системою, якою управляють. На вході ця система отримує інформацію, капітал, кадрові ресурси. У процесі виробництва та залежно від рівня попиту організація соціальної сфери все це обробляє і перетворює у послуги.



Рис. 1. Управління кадровим потенціалом соціальної сфери як системою

В сферах освіти, охорони здоров'я та культурній виключно важлива роль відведена безпосередньо працівникам, тому управління розвитком кадрів визнається пріоритетним завданням менеджменту в цих галузях [1].

Управління збереженням та відтворенням кадрового потенціалу реалізується за чотирма основними цілями:

- створення і підтримка умов збереження і відтворення кадрового потенціалу ;
- покращення кількісно-якісних параметрів кадрового потенціалу;
- забезпечення ефективного використання кадрового потенціалу;
- регулювання мобільності кадрового потенціалу .

Отже, удосконалити систему управління кадровим потенціалом соціальної сфери доцільно шляхом своєчасного регулювання дієвості: на

стратегічному рівні управління – підсистеми мотивації, на оперативному – підсистеми стимулювання персоналу, на поточному – підсистеми контролю за персоналом. Для цього керівникам організацій за допомогою фахівців з управління розвитком персоналу доцільно розробити відповідні умови мотивування, стимулювання та контролю праці персоналу.

Література

1. 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.
2. Заглинський А.О. Проблеми розвитку ринкових відносин у сфері зайнятості трудових ресурсів. – Рівне, 2002, 399 с.
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.