

СКЛАДОВІ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ ЯК ЧИННИКИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

По мірі виходу української економіки з економічної кризи та формування конкурентного середовища зросла потреба галузей соціальної сфери в наявності висококваліфікованих працівників, організації безперервного навчання кадрів, стимулювання їх постійного саморозвитку. В умовах конкурентного підприємства, конкурентні переваги працівника порівняно з іншими (йдеться про переваги в досвіді, освіті, кваліфікації тощо) дають змогу людині не лише утримувати своє робоче місце, а й забезпечувати кар'єрне зростання, отримання більшого доходу, краще задоволення власних матеріальних, статусних та інших потреб.

Значимість проблеми підвищення конкурентоспроможності кадрового потенціалу медичної, освітньої та культурної сфер надзвичайно актуалізується в умовах посилення ролі глобалізації та міжнародної конкуренції. Завдання євроінтеграції України та включення її у світову економіку об'єктивно висувають нові, підвищені вимоги до якості знань, професійної майстерності працівників організацій соціальної сфери, їх умотивованості, здатності відповідати за результатами трудової діяльності на рівні світових стандартів.

Складність та новизна цих вимог вступають у протиріччя з наявною кадровою ситуацією в Україні, станом кадрової роботи. Йдеться про важливість досягнення визнання вітчизняних документів про освіту в Європі, відповідність та взаємоузгодженість навчальних планів підготовки кадрів згідно вимог Болонського процесу, про необхідність адаптації вітчизняного менеджменту, систем мотивації праці, персоналу та керівників підприємств до умов внутрішньої та зовнішньої конкуренції [2].

Поштовхом до розвитку поняття «конкурентоспроможність кадрового потенціалу» слугував початок ринкових реформ в Україні, впровадження нових методів господарювання. Базою наукових пошуків у цьому напрямі стали:

- дослідження особливостей формування та використання кадрового потенціалу в умовах становлення ринку праці;
- вивчення закономірностей становлення конкурентного середовища, механізмів дії конкуренції на ринку праці [1].

Кадровий потенціал - певна змінна, оскільки його характеристики напряму залежать від рівня соціально-економічного і техніко-технологічного розвитку споживачів робочої сили, адже можливості мати високопрофесійних, достатньо мотивованих і заряджених на результат працівників залежить перш за все від результатів фінансово-господарської діяльності роботодавця, які

дають (чи навпаки - не дають) йому можливості залучити персонал, який би відповідав потребам і забезпечував високу ефективність виробничого процесу.

Конкурентоспроможність кадрового потенціалу соціальної сфери переплітається з рядом суміжних проблем, що розкривають роль людини у створенні суспільного добробуту. Складність процесу полягає у суперечності та багатогранності багатьох понять, а особливо при їх аналізі та виявленні спільних та відмінних рис. Слід зазначити, що у науковій літературі немає єдиної думки про структуру кадрового потенціалу та склад його елементів. На нашу думку, варто звернути увагу на такі складові кадрового потенціалу як чинники конкурентоспроможності:

- психофізіологічний потенціал, який характеризується здібностями і схильностями людини, станом її здоров'я, працездатністю, витривалістю, типом нервової системи тощо;

- професійно-кваліфікаційний потенціал, що характеризується обсягом загальних і спеціальних знань, трудових навичок і умінь, які обумовлюють здібності до визначеної якості праці;

- особистісний потенціал, що характеризується рівнем свідомості і соціальної зрілості, ціннісними орієнтирами та інтересами, потребами і запитам у сфері праці.

Кожний із наведених потенціалів формується під впливом відповідних елементів (рис.1).

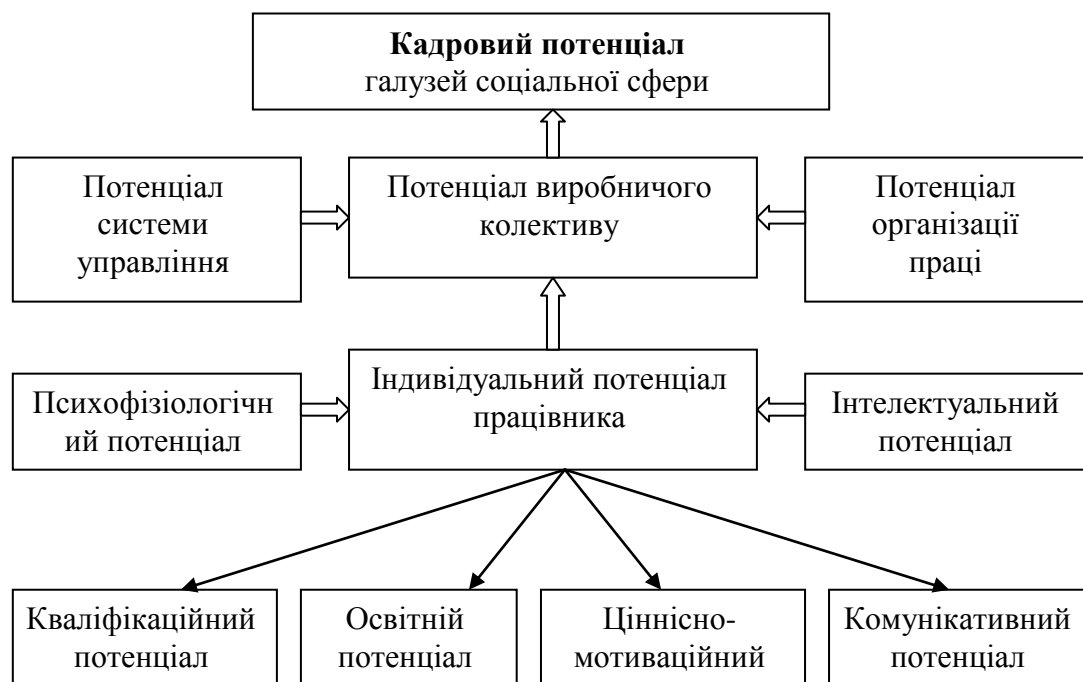


Рис. 1. Структурні елементи кадрового потенціалу галузей соціальної сфери

Показники, що характеризують вказані компоненти потенціалу, відносяться як до характеристики окремого індивіда, працівника, так і до характеристики кадрового потенціалу підприємства в цілому.

В умовах ринкової економіки потрібно дослідити шляхи, за допомогою яких можна було б продуктивно використовувати наявний в країні кадровий потенціал. Потрібно, щоб кожен громадянин України відчував, що держава піклується про нього, тому що він є складовою частиною її потенціалу. Подальші наукові пошуки у цій сфері мають охоплювати питання аналізу та оцінки дії чинників, що впливають на забезпечення конкурентоспроможності кадрового потенціалу соціальної сфери.

Список використаних джерел

1. Близнюк В.В. Освітні послуги як детермінантна конкурентоспроможності людського потенціалу // Ринок праці та освіти: пошук взаємодії: Зб. наук. статей / Під наук. ред. І.Л. Петрової. – К.: Таксон, 2007. – с.60-69.
2. Васильченко В.С. Управління трудовим потенціалом: навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с.
3. Глущенко В.В. Теоретичні підходи до визначення сутності категорії «трудоий потенціал» / В.В. Глущенко // Економіка АПК. - 2011. - 3. – с. 165-169.
4. 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.
5. Мочерний С.В. Економічна енциклопедія: у 3-х томах. Т.3. / С.В. Мочерний. – 2002. – с. 436-438.