

ДО ПИТАННЯ СУТНОСТІ КАДРОВОГО РЕСУРСУ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ

*Мосійчук І.В., ДУ «Інститут економіки природокористування та сталого розвитку
НАН України», м. Житомир, Україна*

Ефективність економіки будь-якої держави залежить від якості наявних людських ресурсів, оскільки саме люди є продуктивною та конкурентною силою на ринку праці. 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. В даному випадку роботодавець повинен розуміти, що людський потенціал виявляється при сприятливих умовах для працівника, а його здатність якісно виконувати роботу, вирішувати поставлені завдання, у тому числі проблемні, залежить від багатьох факторів, що характеризують його як професіонала та фахівця [2].

Ринок і глобалізаційні процеси зумовлюють необхідність створення сучасної системи підготовки і перепідготовки кадрового ресурсу саме для соціальної сфери. Очевидно, в найближчій перспективі особливу увагу слід приділити створенню в кожній галузі центрів прискореного економічного розвитку.

Останнім часом у галузях соціальної сфери розробляються стратегії соціально-економічного розвитку, що передбачає розробку чітких заходів і програм. Якщо мова йде про вибудову комплексної роботи розвитку, то вона має включати і систему підготовки кадрів, тобто і медицина, і культура, і освіта повинні бути кадрово забезпечені.

Кадровий ресурс соціальної сфери – це природжений, сформований в результаті інвестицій і накопичений певний рівень знань, освіти, навиків, здібностей, мотивацій, енергії, культурного розвитку як конкретного індивіда, групи людей, так і суспільства в цілому, який доцільно використовується в галузях соціальної сфери. Що стосується саме цієї сфери, то її стабільний розвиток неможливий без кадрів, які мають високий рівень освіти і кваліфікації, професійні навички, майстерність та творчий підхід до роботи [1].

З кожним роком зростають вимоги до кадрових ресурсів, які формують галузі соціальної сфери, будують демократичну, правову, рівноправну європейську державу. Для реалізації кадрового ресурсу соціальної сфери сьогодні важливо:

- сприяти всебічному державному захисту кадрового потенціалу;
- забезпечити підготовку спеціалістів та робітників відповідно до попиту на них;
- створити оптимальне співвідношення державних і недержавних навчальних закладів по підготовці, перепідготовці та підвищенню кваліфікації кадрів;

- забезпечити якість освітніх послуг через удосконалення механізму ліцензування і акредитації освітніх закладів, атестації викладачів, видання навчальних і методичних посібників, створення мережі методичних та інформаційних центрів;

- розробити національну та регіональні програми підготовки та перепідготовки кадрів відповідно до сучасних вимог;

- мобілізувати кошти підприємств, установ і організацій усіх форм власності та кошти працівників для отримання відповідної освіти;

- створити сприятливі умови для застосування гнучких форм підготовки та перепідготовки кадрів, зокрема фінансування підготовки та розподілу їх за держзамовленням;

- сприяти підготовці працівників соціальної сфери (лікарів, вчителів, бібліотекарів тощо) [2].

Головними принципами побудови сучасної системи управління кадровими ресурсами є:

- мотиваційні заохочування працівників та гідна оплата їхньої праці;

- ефективне розміщення кадрових ресурсів;

- можливість кар'єрного росту;

- підвищення кваліфікації, навчання та перепідготовка;

- особиста зацікавленість працівника у результаті праці.

В умовах обмеженості кваліфікованих кадрових ресурсів в соціальній сфері питання про ефективність віддачі і розподілу кадрових можливостей дуже важливе. Інтенсифікація галузей цієї сфери характеризується не за рахунок кількісних, а, перш за все за рахунок якісних показників, здійснюваних на базі нових технологій, організаційно-управлінських новацій, розвитку управлінської і кадрової культури, підвищення показника віддачі управлінського кадрового ресурсу [3].

Отже, повільне формування кадрової політики в соціальній сфері і відсутність концепції надійного кадрового забезпечення – це все є причинами незадовільного стану кадрової ситуації нашої держави, тому що при вирішенні проблемних питань соціальної політики розглядаються соціально-економічні, організаційно-управлінські, правові питання, і недостатньо приділяється увага кадровим [15, с. 66, 67].

Список літератури

1. Басько Г. М. Структура компонентів кадрового потенціалу підприємства/ Г.М. Басько// Економіка і держава - 2007-№5 С. 5-10.

2. Каленюк І. Деякі проблеми організації та фінансування професійної підготовки кадрів / І. Каленюк // Україна : аспекти праці. – 2001. – №8. – С. 14-17.

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.

4. 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.