

ЗАГАЛЬНІ ДЕФІНІЦІЇ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СИСТЕМИ ОЗДОРОВЧОГО ФІТНЕСУ В УКРАЇНІ

Любов Чеховська

д-р наук з фіз. виховання та спорту, професор

Ірина Грибовська

канд. наук з фіз. виховання та спорту, професор

Вікторія Іваночко

канд. наук з фіз. виховання та спорту, доцент

*Львівський державний університет фізичної культури
імені Івана Боберського (Україна)*

Соціально-економічний розвиток сучасного суспільства неможливий без постійного розроблення і впровадження інновацій. Якість та інтенсивність інноваційної діяльності суб'єктів фітнес-індустрії визначають її конкурентоспроможність, її перспективи та здатність задовольняти потреби різних груп населення в руховій активності. Саме тому розвиток фітнес-індустрії і поява великої кількості її суб'єктів потребує відповідного кадрового забезпечення [10]. Необхідної конкретизації та уточнення в контексті нашого дослідження вимагають власне такі загальні дефініції: «кадрова політика», «кадрове забезпечення», «кадрові процеси», «кадри», «персонал» (рис. 1).

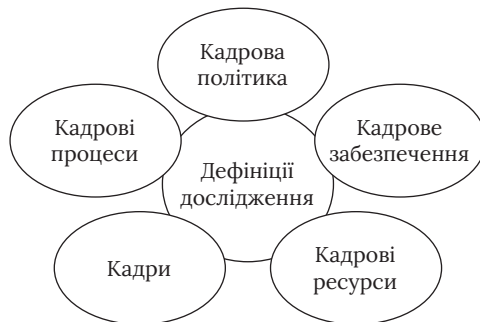


Рис. 1. Основні загальні дефініції дослідження проблем кадрового забезпечення

Тлумачення поняття «кадрова політика» можливе як у широкому, так і вузькому сенсах [3]. Зокрема, у широкому сенсі слід досліджувати кадрову політику в цілому у сфері фізичної культури і спорту. Як стверджує С. Вавренюк,

це системна діяльність державних органів влади, спрямована на формування, удосконалення, упровадження комплексу стандартів, професійних вимог до службовців, педагогічних та інших працівників галузі, критеріїв їх добору, підготовки та перепідготовки, підвищення рівня кваліфікації, раціонального використання кадрового потенціалу та його збереження на основі кількісно-якісних прогнозів і перспектив розвитку фізичної культури і спорту в Україні [1].

У Національній доктрині розвитку фізичної культури і спорту зазначено пріоритетні напрями державної кадрової політики у відповідній сфері: використання науково обґрунтованих підходів до прогнозування та задоволення реальних потреб суспільства у відповідних фахівцях (за кількістю та якістю); удосконалення системи морального та матеріального стимулювання фахівців, нормування оплати їхньої праці, посилення особистої відповідальності за кінцевий результат професійної діяльності; урахування фахового рівня, досвіду роботи та вміння працювати в нових соціально-економічних умовах; удосконалення та систематичне проведення атестації працівників; оновлення нормативної бази з питань класифікації професій галузі [8].

У вузькому сенсі кадрову політику слід аналізувати на рівні організації. Одним із вагомих чинників її ефективності та конкурентоспроможності є забезпечення високої якості кадрового потенціалу. На основі проведення вираженої кадрової політики досягають відповідності персоналу організації його виробничим потребам. Учені О. В. Крушельницька і Д. П. Мельничук вважають, що кадрова політика – це сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з формування, відтворення, розвитку та використання персоналу, створення оптимальних умов праці, його мотивації і стимулювання [6].

Погоджуємося з думкою В. А. Савченко, який акцентує увагу на необхідності сучасного підходу до кадрової політики. Це створення системи управління кадрами, що базується переважно не на адміністративних методах, а на економічних стимулах і соціальних гарантіях, орієнтованих на зближення інтересів працівника з інтересами організації [9].

Очевидним є те, що кадрова політика буде ефективною лише тоді, коли персонал, максимально використовуючи свій потенціал, виконає поставлені перед ним завдання. Ринок праці постійно перебуває в динаміці: вивільняються спеціалісти в одних галузях, тоді як в інших їх не вистачає; постійно відбувається старіння робочої сили; зростає кількість працівників, які здобули освіту багато років тому, а їхня компетентність не відповідає новим вимогам передових технологій. На нашу думку, кваліфікований персонал відповідатиме сучасним стандартам тоді, коли буде зв'язок ринку праці з закладами освіти.

Складовою частиною кадрової політики є кадрове забезпечення. У науковій літературі немає єдиного погляду щодо поняття «кадрове забезпечення»,

допускається вільне його тлумачення. Однак кадрове забезпечення – головний критерій ефективного функціонування будь-якої організації [2], зокрема фітнес-клубу.

Як зазначають фахівці, високий рівень організації залежить від кількісної та якісної характеристик, а саме відповідної кваліфікації її персоналу, його мотивації, командної роботи, дисципліни, здатності і бажання до навчання. За умови правильного забезпечення кадрами організація буде затребувана, а неправильний вибір працівників може негативно позначитися на результатах її діяльності. Ураховуючи рекомендації О. В. Козар (2015), ми запропонували структуру кадрового забезпечення системи оздоровчого фітнесу (рис. 2), яка передбачає її дієвість, фаховість і відповідність очікуванням роботодавців.



Рис. 2. Структура кадрового забезпечення системи оздоровчого фітнесу

Отже, кадрове забезпечення визначає правовий, організаційний, змістовий, діяльнісний компоненти системи підготовки спеціалістів галузі як умови перманентного удосконалення фахової компетентності працівників фізичної культури і спорту.

Надзвичайно важливим для оптимізації механізму кадрового забезпечення діяльності галузі є розуміння сутності поняття «кадрові процеси». На нашу думку, більш повно і вичерпно зміст цієї дефініції подає В.М. Олуйко [7]. Кадрові процеси слід розуміти як об'єктивно зумовлені, соціально значущі зміни, розгортання стану кадрових відносин і зв'язків, кількісних та якісних параметрів кадрового корпусу, результат дії об'єктивних та суб'єктивних чинників, зокрема, як у середині організації, так і поза нею [7].

Сфері фізичної культури і спорту повною мірою притаманні такі кадрові процеси: оволодіння професією, залучення особистості у професійну діяльність, подальше професійне навчання та підвищення кваліфікації, становлення професіонала, посадове зростання, узагальнення, систематизація та передавання набутого передового професійного досвіду, творчий генезис фахівця [7].

Аналізуючи поняття «кадри» і «персонал», слід зазначити, що наукова спільнота [4] ототожнює їх, хоча кожен із них має різний зміст і сенс. Відповідно до трудової соціології поняття «персонал» є більш широким, а кадри – категорія більш вузька. Згідно з «Тлумачним словником української мови», «персонал» – це усі працівники (постійні та тимчасові) організації. Кадри – основний штатний склад кваліфікованих працівників організації, які володіють спеціальними знаннями, трудовими навичками і виконують різноманітні виробничо-господарські функції [5].

Отож кадри, їхній загальний рівень фахової компетентності, акумульований внутрішній потенціал, здатність до ефективного виконання посадових обов'язків і стабільність є вирішальною та головною передумовою розвитку організації.

Список використаних джерел

1. Вавренюк С.А. Механізми державного управління розвитком фізичної культури і спорту у вищих навчальних закладах України : дис. канд. ісор. наук / Вавренюк С.А. – Харків, 2015. – 205 с.
2. Гасюк Л.М. Сутність, роль і зміст кадрової політики підприємства в ринкових умовах / Гасюк Л.М. // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. 2011. – Вип. 5. – С. 155–159.
3. Глебова А.О. Кадрова політика підприємства: особливості формування у сучасних соціально-економічних реаліях / Глебова А.О., Головка С.А. // Молодий вчений. – 2015. – Вип. 12(27). – С. 159–164.

4. Гончарова Л. О. Сутність механізму кадрового забезпечення економіки та його місце в економічній системі суспільства [Електронний ресурс] / Гончарова Л. О., Вольська О. М., Букіашвілі В. О. – Режим доступу: http://donnasa.org/publish_house/journals/esgh/2006-1/06_goncharova_pdf.
5. Тлумачний словник української мови: понад 12 500 статей (близько 40 000 слів) / за ред. В. С. Калашника. – Харків : Прапор, 2005. – 992 с.
6. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посіб. / Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. – Київ : Кондор, 2003. – 296 с.
7. Олуйко В. М. Кадрові процеси в державному управлінні України: стан і перспективи розвитку : автореф. дис. ... д-ра наук з держ. укр. / Олуйко В. М. – Київ : Нац. акад. держ. упр. при Президентові України, 2006. – 27 с.
8. Національна доктрина розвитку фізичної культури і спорту : Указ Президента України від 28.09. 2004 р. № 1148/2004. – Київ, 2004. – 16 с.
9. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посіб. / Савченко В. А. – Київ : КНЕУ, 2009. – 351 с.
10. Чеховська Л. Я. Оздоровчий фітнес у сучасному суспільстві : монографія / Чеховська Л. Я. – Львів : ЛДУФК імені Івана Боберського, 2019. – 293 с.