

УДК 364.4

Берник В.Г.¹

Щербина С.С.²

¹ студ. гр. СН-412м НУ «Запорізька політехніка»

² канд. соц. наук, доц. НУ «Запорізька політехніка»

СТАН УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНОЮ МОБІЛЬНІСТЮ ПРАЦІВНИКІВ СОЦІАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ

Надання управлінню соціальними закладами наукового характеру передбачає широке використання на всіх його рівнях і ланках наукових досягнень, передусім результатів досліджень у сфері управління, державного управління, політології, права, філософії, психології, соціології, економіки та інформатики; сприяння розвитку наукових досліджень з актуальних проблем державного управління, зокрема розроблення нових управлінських технологій та впровадження їх досягнень у практику; залучення науковців та практиків по роботі з кадрами до аналітичної роботи в органах управління соціальною сферою; підвищення рівня забезпеченості апарату системами підтримки прийняття рішень, які базуються на сучасній управлінській методології та використанні засобів інформатизації та комп'ютеризації.

В умовах складності і масштабності управлінських проблем управління наукові підходи і методи їх вирішення набувають особливого значення. На думку В. Бакуменка, це стосується системного та ситуаційного підходів [1, с. 16]. Підкреслимо, що науковий метод передбачає критичний підхід до аналізу даних та їх інтерпретації, а системний підхід передбачає засвоєння методологічного інструментарію системного аналізу.

Застосування системного підходу у розробці структури професійної мобільності персоналу та моделі управління професійною мобільністю надало нових і перспективних можливостей в аналізі та визначенні процесу професіоналізації кадрів, структуризації факторів, які визначають професійну мобільність кадрів, використання комплексу інституційних каналів професіоналізації та відповідних методів управління персоналом.

Суть управління персоналом становить системну, планомірно організовану дію за допомогою взаємопов'язаних організаційно-економічних і соціальних заходів на процес формування, розподілу й перерозподілу кадрів у системі управління, на створення умов для використання трудових якостей управлінців з метою забезпечення ефективної роботи органів влади та самоактуалізації в процесі роботи працівників [2, с. 70].

Система складається з численних взаємопов'язаних підсистем, є відкритою, взаємодіючи із зовнішнім середовищем як у цілому, так і зі своїми підсистемами. У даному випадку, компонентами структури

професійної мобільності персоналу як системи є її підструктури з відповідними елементами.

Підсистеми – це такі частини системи, які самі утворені з елементів (компонентів), а елементи – це прості складові системи, межі поділу в рамках даної якості цілого. Вони являють собою неподільні, елементарні носії саме цієї якості, якості певного процесу. На нашу думку інституційних каналів на практиці більше: процедури професійної орієнтації, добору, щорічної оцінки, атестації, оцінювання персоналу під час просування кар'єрою, внесення до кадрового резерву, ротації, стажування, професійної освіти (навчання) тощо, а сам процес професіоналізації невід'ємний від факторів (або функцій) професійного середовища: професійних орієнтації, добору (відбору), адаптації, мотивації, активізації, оцінювання, освіти (навчання), виховання тощо, що на разі не завжди системно і комплексно не відображається у сучасній літературі з питань професіоналізації кадрів.

Структура – це перш за все сукупність взаємопов'язаних ланцюгів, які утворюють систему. Пропонована нами структура професійної мобільності персоналу, у свою чергу, є також системою, яка має певну сукупність елементів, які утворюють єдине ціле, відсутнє в окремих елементах структури. Структура – це організаційна характеристика системи, яка являє собою сукупність стійких системоутворюючих зв'язків і відносин, які забезпечують стабільність і рівновагу системи, взаємодію, підпорядкованість і пропорційність між складовими її елементами. Структура перебуває в тісному взаємозв'язку зі складом системи, визначається ним і сама, в свою чергу, значною мірою його визначає.

Управління існує в єдності його компонентів, які нерозривно пов'язані із зовнішнім середовищем. До цього середовища можна віднести соціальні інститути професіоналізації, кадри державної служби, які одночасно перебувають у самій управлінській галузі, одночасно будучи складовою трудових ресурсів країни, регіону. Працюючи, вони потрапляють у відповідне професійне середовище зі своєю системою роботи з кадрами (або системи інституційних каналів професіоналізації) яка, через систему функцій професійного середовища, впливає на особисті та професійні якості працівника, різні типи його професійної мобільності у даному середовищі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Бакуменко В.Д. Формування державно-управлінських рішень: проблеми теорії, методології, практики : монографія. Київ : Вид-во УАДУ, 2000. 328 с.
2. Хачатурян Х. Інноваційний потенціал державотворчих процесів в Україні та його людський ресурс. Вісник НАДУ. 2006. № 2. С. 67–72.