

ТРУДОВОЙ РЕСУРС ОТРАСЛИ «ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА И СПОРТ»

Хомко И., Луговая А.
Харьковская государственная академия физической культуры

Аннотация. Представлены результаты исследований литературных источников, связанных с проблемой кадрового потенциала отрасли физической культуры и спорта. Определены основные этапы управления трудовыми ресурсами в организациях физкультурно-спортивной направленности в Украине.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, кадровая политика, трудовая деятельность, этапы управления трудовыми ресурсами.

Анотація. Хомко І., Лугова А. Трудовий ресурс галузі «Фізична культура та спорт». Представлені результати досліджень літературних джерел, які пов'язані з проблемою кадрового потенціалу галузі фізичної культури і спорту. Визначені основні етапи управління трудовими ресурсами в організаціях фізкультурно-спортивної спрямованості в Україні.

Ключові слова: трудові ресурси, кадрова політика, трудова діяльність, етапи управління трудовими ресурсами.

Abstract. Homko I., Lugovaya A. Labour resources of «Physical culture and sport» branch. In theses, the results of literary sources are described related to the problem of skilled potential of industry of physical culture and sport. The basic stages of management labour resources are described in organizations of athletic-sporting orientation in Ukraine.

Key words: labour resources, skilled policy, labour activity, stages of management labour resources.

© Хомко И., Луговая А., 2011



Постановка проблеми. Современный этап развития кадровой политики в отрасли физической культуры и спорта характеризуется изменениями требований к персоналу физкультурно-спортивных организаций в Украине. Для эффективной деятельности организаций физкультурно-спортивной направленности управление трудовыми ресурсами имеет особое значение. Социально-экономические условия рынка труда отрасли физической культуры и спорта характеризуются существенными изменениями факторов и условий управления персоналом. Связано это с рядом объективных причин: сокращением численности трудовых ресурсов в связи с демографическим кризисом; ростом трудовой миграции, обусловленной экономической мотивацией работающего населения; структурными трансформациями экономики и перераспределением занятости в ее сферах, секторах, видах экономической деятельности [1].

Целью нашего исследования является анализ трудовых ресурсов отрасли физической культуры и спорта.

Задача исследования: определить этапы управления трудовыми ресурсами в физкультурно-спортивных организациях.

Главной движущей силой и потенциалом отрасли физической культуры и спорта являются трудовые ресурсы, от количества и качества которых в полной мере зависит выполнение поставленных государством задач. Под понятием «трудовые ресурсы» понимают – экономически активное, трудоспособное население, обладающее физическими и духовными способностями к участию в трудовой деятельности. Трудовые ресурсы представляют собой категорию, занимающую промежуточное положение между экономическими категориями «население» и «совокупная рабочая сила». Управление трудовыми ресурсами в физкультурно-спортивных организациях включает в себя следующие этапы:

1. Планирование ресурсов: разработка плана удовлетворения будущих потребностей в человеческих ресурсах.

Литература:

1. Горбенко О. В. Науково-методичне обґрунтування кадрової потреби сфери фізичної культури і спорту в Україні : [дис...к. н. фіз. вих.: 24.00.02] / Горбенко О. В. – Львів, 2002. – 208 с.
2. Корниенко И. Г. Профессионально-ориентационная работа с абитуриентами вузов физкультурного профиля Украины / Корниенко И. Г. / Современный олимпийский и паралимпийский спорт и спорт для всех : [материалы XII Международного конгресса]. – М., 2008. – С. 255–256.
3. Приходько И. И. Организация и методика массовой физической культуры / И. И. Приходько, С. А. Стадник. – Харьков, 2011. – С. 100–102.

2. Набор персонала: создание резерва потенциальных кандидатов по всем должностям.

3. Отбор: оценка кандидатов на рабочие места и отбор лучших из резерва, созданного в ходе набора.

4. Определение заработной платы и льгот: разработка структуры заработной платы и льгот в целях привлечения, найма и сохранения служащих.

5. ПрофорIENTATION и адаптация: введение нанятых работников в организацию и ее подразделения, развитие у работников понимания того, что ожидает от него организация и какой труд в ней получает заслуженную оценку.

6. Обучение: разработка программ для обучения трудовым навыкам, требующимся для эффективного выполнения работы.

7. Оценка трудовой деятельности: разработка методик оценки трудовой деятельности и доведение ее до работника.

8. Повышение, понижение, перевод, увольнение: разработка методов перемещения работников на должности с большей или с меньшей ответственностью, развитие их профессионального опыта путем перемещения на другие должности или участки работы, а также процедур прекращения договора найма.

9. Подготовка руководящих кадров, управление продвижением по службе: разработка программ, направленных на развитие способностей и повышение эффективности труда руководящих кадров [2; 3].

Выводы. Одной из проблем сферы физической культуры и спорта является недостаток специалистов необходимой квалификации, который объективно сдерживает темпы развития физкультурного движения. В связи с этим исследование вопросов обеспеченности отрасли физкультурными кадрами имеет большое практическое значение. Таким образом, подготовка трудовых ресурсов для сферы физической культуры и спорта является процессом сложным и многогранным, со своей спецификой и особенностями для каждой группы участников.