

- проводити моніторинг успішності викладачів за результатами якого здійснювати їх моральне та матеріальне стимулювання, а за потреби скеровувати на стажування чи вивчення іноземної мови;
- приділяти більше уваги розвитку інформаційних платформ та роботі з глобальною мережею як інструменту обміну знаннями та досвідом між професорсько – викладацьким складом різних країн світу;
- взяти за правило комплексний підхід у вирішенні питань кадрової політики вищих навчальних закладів України.

Список використаних джерел

1. Батечко Н. Г. Сучасний стан розвитку кадрового потенціалу вищої школи України / Н. Г. Батечко // Педагогічний процес: теорія і практика. - 2013. - Вип. 3. - С. 5-19.
2. Закон України «Про вищу освіту» // Відомості Верховної Ради. – 2015. – № 31. – 294 с.

КАДРОВА ПОЛІТИКА, ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ ОРГАНІЗАЦІЇ

*Білявський Валентин Миколайович,
к.е.н., доц. каф. менеджменту ЗЕДП
Національного авіаційного університету
E-mail: nbilyavskiy@gmail.com*

Успіх будь якої організації в сучасних умовах постіндустріального розвитку залежить від її здатності максимально ефективно використовувати ресурси, що вона має в своєму розпорядженні для досягнення поставлених цілей. Так як роль людського капіталу в сучасній організації постійно зростає, виникає необхідність розробки особливої політики управління працівниками. В свою чергу ефективне функціонування будь якої кадрової політики, зазвичай, залежить від стадії розвитку на якій перебуває організація. Тому дослідження кадрової політики як фактору, що забезпечує підвищення ефективності нині можна вважати однією з головних передумов успішності роботи організації.

Кадрова політика підприємства останнім часом висвітлювалась у працях таких науковців, як Л. Балабанова, А Кібанов, А. Колот, О. Кузьмін, В. Петюх, В. Травина, Ф. Хміль, З. Шершньова та ін., але чимало питань залишаються актуальними для вивчення сьогодні. Недостатньо дослідженими є проблеми поєднання в межах управління персоналом кадрової політики та стратегії розвитку, що зумовило вибір теми дослідження.

Будь яке перетворення в організації передбачає зміни в процесі управління персоналом, що зумовлює необхідність вирішення питань, що пов'язані із впровадженням ефективної кадрової політики (в контексті розвитку персоналу), що є важливою складовою стратегії ефективного управління підприємством.

Існують різні точки зору щодо визначення поняття «кадрова політика». Наприклад, О. Крушельницька і Д. 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» [1, с.42].

На думку В. Стец, І. Стец та М. Костючик, «кадрова політика підприємства – це цілісна кадрова стратегія, яка об'єднує різні форми кадрової роботи, стилі її проведення в організації і плани використання робочої сили» [2, с.124].

Найбільш повним визначення дане С Стрехової, що визначає кадрову політику як «...сукупність принципів, методів, форм, заходів і процедур із формування, відтворення, вдосконалення та використання персоналу, створення оптимальних умов праці, її мотивації та стимулювання» [3, с.67].

Метою кадрової політики є [4] забезпечення оптимального балансу процесів відновлення та збереження кількісного і якісного складу кадрів відповідно до потреб самої організації, вимог чинного законодавства й становища на ринку праці, а також створення високопродуктивного і

високопрофесійного відповідального колективу, здатного гнучко й адекватно реагувати на зміни внутрішнього і зовнішнього середовища.

Для формування ефективної кадрової політики необхідно мінімізувати вплив дестабілізуючих елементів, здійснювати контроль за елементами, які опосередковано впливають на кадрову політику, а також збільшити кількість найбільш впливових елементів. Таким чином, кадрова політика реалізується шляхом визначення потреби в підвищенні рівня професійно-кваліфікаційних якостей працівників, прийняття управлінських рішень щодо їх розвитку, формування мотиваційних впливів на них, а також розробки оптимальної структури персоналу та стратегії його розвитку.

Зважаючи на те, що людський капітал є перспективним ресурсом організації і є основою для її розвитку. Тому кадрова політика передбачає в формування стратегії управління персоналом організації, що враховує стратегію діяльності організації і сприяє її розвитку.

На різних етапах розвитку організація визначає безпосередній вплив на її стратегію, а у підсумку і на вибір її кадрової політики, що відіграє ключову роль у загальній політиці організації.

Тому при формуванні кадрової політики необхідно зважати на етап розвитку та пріоритетні напрямки при роботі з персоналом, основними з яких можна визначити: добір персоналу, система компенсацій, навчання працівників і саморозвиток, а також трудові відносини. Тому можна стверджувати, що стадія розвитку організації є направляючим вектором при формуванні кадрової політики.

Таким чином, ефективне управління людським капіталом є запорукою підвищення ефективності роботи організації, так як виступає основою для будь якого напрямку її роботи. При формуванні кадрової політики необхідно враховувати: відповідність кадрової політики стратегії розвитку організації; етап розвитку відповідно життєвому циклу організації; фактори, що

виступають запорукою ефективної кадрової політики. Саме врахування цих умов та комплексний підхід щодо їх вирішення допоможуть визначити пріоритетні напрями для роботи з персоналом, що забезпечить високу продуктивність праці.

Список використаних джерел

1. Крушеницька О.В. Управління персоналом : навч. посіб. / О.В. Крушеницька, Д.П. Мельничук. — 2-ге вид., перероб. і доп. — К. : Кондор, 2006. — 308 с.
2. Стец В.А. Менеджмент персоналу : навч. посіб. для студентів економічних спеціальностей / В.А. Стец, І.І. Стец, М.Ю. Костючик. — Тернопіль : Лілея, 1996. — 180 с.
3. Стрехова С.В. Кадрова політика: важелі впливу на ефективність, механізми та інструменти реалізації / С.В. Стрехова // Економічний часопис-XXI. — 2012. — № 3–4. — С. 66–70.
4. Севастьянов Р.В. Кадрова політика підприємства та напрями її вдосконалення / Р.В. Севастьянов, С.А. Ткаченко // Вісник запоріз. держ. інженер. акад. — 2013. — № 5. — С. 177–187.

РОЗРОБКА ФУНКЦІОНАЛЬНОЇ СТРУКТУРИ КОМПЛЕМЕНТАРНОЇ КОМАНДИ ПРОЕКТУ

*Гордєєва Інна Олександрівна,
к.т.н., доц. каф. Управління проектами,
будівлі та будівельні матеріали
Дніпропетровського національного
університету залізничного транспорту
ім. ак. В. Лазаряна
e-mail: gordeeva_inna@list.ru*

Розвиток підприємств України неможливий без впровадження інноваційних проектів. До теперішнього часу, незважаючи на ретельний відбір і планування, близько 40 % інноваційних проектів взагалі закінчуються невдачею.

За оцінками міжнародної асоціації управління проектами IPMA, успіх проекту на 56% залежить від відносин і поведінки персоналу, що приймає участь у проекті.

Як відомо ідеального менеджера в природі не існує. Тому за основну гіпотезу дослідження прийнято, що команда, побудована за комплементарними ознаками може бути уособленням ідеального менеджера та буде здатна