

Белова А.І.
д.е.н., проф.
ВСП «Інститут інноваційної освіти КНУБА»
Тимошенко А.В.
магістрант
ВСП «Інститут інноваційної освіти КНУБА»
Кобзар Н.В.
Камінський О.А.
магістранти БІММ при МАУП

ДОЦІЛЬНІСТЬ УДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ У СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

У сучасних умовах суб'єкти господарювання все більшого значення надають персоналу підприємства, його кадровому складу як одному з найефективніших методів управлінської діяльності.

Вививчення проблеми управління кадровим потенціалом пов'язане з тим, що в сучасних умовах роль людини у виробництві суттєво змінюється, а саме чутливі зміти відбаваються у самій сутності праці, активізації інноваційної діяльності, підвищенні значущості самоконтролю та самодисципліни, зростанні освітнього та культурного рівня працівника, зміни пріоритетів у системі цінностей управління організацією тощо.

Активізація інноваційної діяльності, забезпечення конурентних переваг значною мірою залежить від ефективності управління персоналом в організації, який, використовуючи свої знання, вміння і навички, забезпечує ефективну реалізацію цілей останньої.

Варто відмітити, індивідуальні здібності окремих працівників формують результати діяльності організації загалом, і є запорукою її розвитку, а ефективне використання кадрового потенціалу можна досягти шляхом відбору і активізації здібностей працівника. Вдале поєднання та використання здібностей і можливостей персоналу убезпечать суб'єкта господарювання від багатьох ризиків що пов'язані з активізацією науково-технічного прогресу.

Вдале поєднання розуму і біжань є основним завданням управління з використання та розвитку людських ресурсів, що має стати девізом для керівника і знайти шляхи підвищення ефективного використання кадрового потенціалу підприємства, що призведе до зростання продуктивність праці, обсягів виробництва та прибутковості.

Нажалі війна в Україні внесла значний дисбаланс, де не завжди співпадають бажання працівника і можливості компанії.

На сьогодні ми маємо невтішну картину на ринку праці. Про дисбаланс на ринку праці свідчать і дані Нацбанку України, за якими серед нових вака-

нсій переважають робітничі професії, логістика, продажі і закупівлі. Водночас існує низький попит на працівників гуманітарно-культурного та адміністративно-управлінського напрямів, тоді як кількість шукачів роботи за цими напрямками залишається доволі значною, у результаті зайнятість зростає повільно, а рівень безробіття залишається високим.

Іншими словами, потреби роботодавців не співпадають з рівнем освіти, спеціальностями та навичками потенційних працівників. Внаслідок цього, у деяких сферах, які виявилися менш стійкими до умов воєнного стану фахівцям з відповідними навичками за таких умов складніше знайти роботу.

Говорячи про перспективи ринку праці України, слід зазначити, що до завершення війни кількість робочих місць навряд чи різко зросте. Зрештою, через зменшення кількості фактичних мешканців на території України унаслідок міграції зменшився і сукупний попит працездатного населення, який намагається задовольнити бізнес. А підприємці, як правило, не планують значно розширюватися та наймати нових людей.

Про те, модернізація економіки та перехід до інформаційного суспільства вимагає нових підходів, де економіка інновацій має стати локомотивом технологічних та соціальних перетворень, а нова економіка потребує нової людини, людини-інноватора що і в подальшому активізує інформаційні технології та біотехнології. На зміну однозначному об'єктивному детермінізму приходять проектування нестійких саморозвивальних систем, що включають в себе саме людину, а для підвищення ефективності кадрового потенціалу необхідно створити всі умови для навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів; створити та використовувати систему матеріального заохочення, кожна ініціатива, що веде до зростання продуктивності праці, має бути врахована, оцінена та відповідно оплачена; періодично доводити до відома співробітників основні економічні показники, переконувати колектив, що основою зростання заробітної плати є саме зростання продуктивність праці якої можна досягти лише враховуючи вищенаведене.

Список використаних джерел

1. Alla Bielova Professional aspects of the market of Ukraine / Alla Bielova, Svetlana Koval / USEFUL / Maimi Volume 3, Issue 1, P. 39-47. 2019.
2. Белова А. І. Організаційно-економічний механізм управління корпоративними змінами по критерію стійкості / А. І. Белова, Т. І. Лозова, Г.Ю. Олійник // Економіка та держава. – Київ, Міжнародний науково-практичний журнал, 2019. – № 3. – С. 4 – 9.
3. Микитенко В. В. Економічна безпека промисловості: цільовий функціонал та технології управління: Монографія. [Текст] / В. В. Микитенко, О. О. Демешок / За науковою редакцією д.е.н., проф. Микитенко В. В. –

Київ, ДУ «Інститут економіки природокористування та сталого розвитку НАН України», МНТУ, 2012. – 650 с.

Бєлова А.І.

д.е.н., проф.

ВСП «Інститут інноваційної освіти КНУБА»

Тригубов А.В.

магістрант

ВСП «Інститут інноваційної освіти КНУБА»

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПРОЄКТНОЮ КОМАНДОЮ НА СУЧАСНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Формування проєктної команди є ключовим етапом у реалізації будь-якого проєкту, оскільки від правильно підбраного складу команди залежить успішність виконання проєкту. Проєктна команда складається зі спеціалістів різних напрямків, які поєднують свої знання та досвід для досягнення спільної мети. У процесі формування команди важливо враховувати її структуру, етапи формування, які дають змогу оптимізувати взаємодію між учасниками та забезпечити ефективне управління проєктом на всіх стадіях його виконання.

Проєктна команда – це група фахівців, зібраних для реалізації конкретного проєкту, що включає осіб з різними компетенціями та навичками, які спільно працюють над досягненням цілей проєкту яка проходить ті ж самі етапи, що й життєвий цикл проєкту, тобто включає п'ять стадій, а саме: формування, злагодження, активна робота, реорганізація та завершення діяльності команди.

Процес управління командою – це правильний підбір учасників, координація завдань та їх мотивація, що є важливими для виконання робіт у рамках обмежених ресурсів та термінів виконання проєкту.

Формування проєктних команд у будівельній сфері України стикається з багатьма вимогами, зумовленими як внутрішніми і зовнішніми чинниками. Через швидкі зміни на ринку та високий рівень конкуренції компанії змушені ретельно підбирати фахівців для таких команд, залучаючи професіоналів з досвідом у різних будівельних сегментах. Враховується досвід кандидатів у плануванні, інженерних рішеннях та управлінні, здатних ефективно реалізовувати масштабні проєкти.

Напрямки управління проєктними командами наведено на рис. 1.