

проекту затвердженим показникам.

Шляхом порівняння було проведено адаптацію «закону повноти частин ТС» для структуроутворення КП і покладено в основу розробленої моделі функціональної структури комплементарної КП як «відкритої» системи (див. рис. 1). Така модель дозволяє обґрунтовано провести групування функцій (робіт з управління проектом) відповідно до функціональних блоків.

На основі адаптації «закону повноти частин системи» сформовано *перше правило формування комплементарної КП*: для синтезу проектної команди як системи необхідна наявність чотирьох функціональних блоків і мінімальна придатність (компетентність) членів команди до виконання зазначених функцій.

ФАКТОРИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ПОТЕНЦІАЛ ПРАЦІВНИКА

*Гриценко Наталя Валеріївна
к.е.н., доц. каф. ЕкБіУПТ
Українського державного
університету залізничного
транспорту
e-mail: ykrdazt@mail.ru*

Сучасні умови господарювання призвели до нових проявів трудової та творчої активності, появи нових завдань.

Постановка проблеми. Аналізуючи питання трудової і творчої активності, необхідно розглядати людину не тільки як основну частину продуктивної сили, а й вплив економіки, вдосконалення системи її управління, орієнтованої на всебічний розвиток особистості, на моральний, духовний потенціал працюючого. Аналіз останніх досліджень і публікацій вказує на те що цією проблемою займалися такі відомі вчені як, Колот А. М., Эльмурзаева Р. А. та багато інших, однак їх праці ґрунтовані на теоретичному підході, а практичного досвіду та методики щодо впровадження нових підходів немає.

Основна частина. Розрізняють умови і чинники трудової активності, які впливають на творчу активність працівника. Поняття «умови», це процеси і явища, що ослабляють або посилюють дію того чи іншого фактору - природно-кліматичні умови, особливості податково-бюджетної і грошово-кредитної політики, особливості соціальної політики, особливості державної промислової політики і т.п. [2, с. 219]. На мікрорівні вони виступають як об'єктивно існуючі зовнішні умови, що не піддаються регулюванню з боку суб'єкта економічної діяльності. Отже, до умов можна віднести всі ті обставини, які є малодинамічними, відносно стійкими або змінюються імпульсивно, а також обставини, що надають непряму дію на трудову активність.

Таким чином, умови впливають безпосередньо не так на трудову активність, а на її фактори, сприяючи або гальмуючи їх прояв. Залежність від умов частіше виявляється при їх відсутності, знижуючи або зводячи нанівець ефект від дії того чи іншого фактору.

При наявності сприятливих умов створюються можливості для розвитку і прояву факторів і їхнього впливу на трудову і творчу активність. В іншому випадку вплив факторів носить стримуючий характер.

Сучасне суспільство спрямоване на необхідність приділяти увагу ціннісно-мотиваційним властивостям особистості, рівню її професійного розвитку. При цьому потреби виконують цілеспрямовану функцію, а здібності - безпосередню діяльну функцію. Потреби виступають як спонукальний елемент виробничих відносин, а здібності - як активний і творчий елемент продуктивних сил, представлений в робочій силі.

Вплив даних факторів на трудову активність істотний, але для комплексної оцінки розвитку трудової та творчої активності необхідно також враховувати вплив умов праці, їх характер і зміст. Виділення інформаційного фактору, на нашу думку, є істотним, оскільки в умовах науково-технічного прогресу динаміка трудової та творчої активності має саме інформаційну

основу і проявляється в мобільній поведінці працівника з набуття наукових знань, досвіду, трудових навичок. У ході цього процесу досягається зміна соціального статусу особистості, розвиток її якостей як суб'єкта трудового процесу.

У силу багатьох факторів необхідно розглядати як зовнішні так і внутрішні умови розвитку трудової та творчої активності працівників. Особливістю прояви зовнішніх умов є те, що вони розглядаються як рівнодіючі по відношенню до всіх працюючих, і виключити або зменшити їх вплив на рівні підприємства не можливо. До зовнішніх факторів, що впливають на зміну трудової та творчої активності працівників, слід віднести: соціальну політику держави; рівень економічного і національно-культурного розвитку суспільства; стан розвитку науково-технічного прогресу; стан ринку праці; державне регулювання і підтримку підприємництва. До внутрішньовиробничих факторів, що впливають на трудову і творчу активності працівників, відносимо науково-технологічні, соціально-економічні та організаційні фактори.

Висновки. Виходячи з вищезазначеного, виділимо фактори та напрямки, що впливають на трудову і творчу активність:

- * для науково-технологічних факторів - розвиток матеріально-технічної бази підприємства, характер і зміст праці працівників;

- * для соціально-економічних чинників - механізми стимулювання праці працівників, формування внутріколективних трудових відносин, розвиток механізму адаптації працівників;

- * для організаційних чинників - умови й організація праці працівників, гнучкий графік роботи, посадова і кваліфікаційне просування.

До особистісних факторів розвитку трудової та творчої активності працівників відносимо вплив інтелектуальних і пізнавальних здібностей, психофізіологічні властивості особистості, ціннісно-мотиваційні властивості, ставлення до праці, контактність, творчі здібності. Особливістю складових

особистісного чинника є їх різні поєднання, характерні для кожної особи окремо. Зменшити або збільшити їх вплив як сукупності факторів можливо за допомогою підбору персоналу з необхідними характеристиками. Основним фактором, який впливає на трудову і творчу активності працівників підприємства, на нашу думку, є група особистісних чинників працівника. Внутрішні і зовнішні чинники надають різноспрямований вплив на даний процес. Розглянуті вище фактори впливають на оцінку діяльності з погляду її складності, цінності і необхідності.

Список використаних джерел

1. Социологический словарь / сост. А.Н. Елсуков, К.В. Шульга; науч. ред. Г.Н. Соколова, И.Я. Писаренко; ред. кол.: Г.П. Давидюк и др. 2-е изд. Мн.: Университетское, 1991. 528 с.
2. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу. Навч. пос.- К.: КНЕУ, 2008. 384с.
3. Эльмурзаева Р.А. Личностный фактор эффективности труда: автореф. дисс. ... канд. экон. наук. Томск, 2002. 23 с.

КАДРОВА ПОЛІТИКА СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ У ГАЛУЗІ ВЕТЕРИНАРНОЇ МЕДИЦИНИ УКРАЇНИ

*Дідок Юлія Валентинівна, к.вет.н., доц.,
доцент кафедри економічної політики та
менеджменту Харківського регіонального
інституту державного управління НАДУ
при Президентіві України
e-mail: tchabanova@rambler.ru*

*Лисак Єгор Петрович, студент
Харківського торговельно-економічного
інституту Київського національного
торговельно-економічного університету*

В умовах постіндустріального розвитку актуального значення набуває проблема формування та реалізації кадрової політики суб'єктів господарювання, спрямованої на ефективне використання людського капіталу та кадрового потенціалу суспільства. У зв'язку з цим, значно зростає роль якісного кадрового забезпечення різних сфер і галузей суспільної діяльності, у