

Міністерства освіти України», в навчальному закладі трудова дисципліна ґрунтується на свідомому виконанні працівниками своїх трудових обов'язків і є необхідною умовою організації ефективної праці і навчального процесу. Трудова дисципліна забезпечується методами переконання та заохочення до сумлінної праці. До порушників дисципліни застосовуються заходи дисциплінарного та громадського впливу [4]. Також, в кожному навчальному закладі є посадові інструкції, згідно яких регламентується виробничий процес кожного працівника закладу. За порушення трудової дисципліни, Правил внутрішнього трудового розпорядку для всіх категорій працівників управління відповідно до статті 147 Кодексу законів про працю України може бути застосовано один із заходів стягнення: догана; звільнення з роботи.

*Література:*

1. Пікельна В.С. Управління школою / Пікельна В.С. – Харків : Основи, 2004. – 112 с.
2. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
3. Про освіту : Закон України від 23.05.1991 № 1060-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1060-12>.
4. Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників навчально-виховних закладів системи Міністерства освіти України : затверджені наказом Міністерства освіти України № 455 від 20.12.1993 р.

**ФІЩУК Віктор**

слухач магістратури за спеціальністю  
«Адміністративний менеджмент»

(науковий керівник: доцент кафедри державного і  
муніципального управління, к.е.н., доцент Круп'як Л.Б.)

## **УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНОЮ КАР'ЄРОЮ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЇ**

Одним із найважливіших ресурсів організації є її персонал. Ефективність функціонування організації в свою чергу великою мірою залежить від його розвитку, що передбачає управління професійною

кар'єрою персоналу. Розвиток як процес не може бути хаотичним, а повинен певним чином управлятися на основі застосування різноманітних технологій. Важливим елементом управління є стратегічний підхід до забезпечення розвитку організації та її ресурсів. Необхідність імплементації стратегічного підходу до забезпечення розвитку персоналу будь-якої організації й визначає актуальність дослідження.

Динамічність розвитку людської цивілізації, необхідність врахування чиннику гуманізації управління, забезпечення довгострокового цілеспрямованого розвитку персоналу обґрунтовує доцільність застосування стратегічного підходу до управління персоналом організації, що реалізується через формування ефективної кадрової політики. Кадрова політика була та залишається провідною ланкою організації суспільства, оскільки, це комплексна система стратегічного управління людськими ресурсами і вона є необхідною основою для об'єднання та узгодження управлінських впливів у політичній, економічній та культурній сферах організації. Необхідність розробки нової кадрової політики випливає зі змісту тих завдань, що стоять сьогодні перед організаціями в сучасних умовах. Потрібно виробити нові ідеї, принципи і технології вирішення кадрових питань, які б відображали сучасний рівень управлінської науки, практики та вимоги демократичного суспільства.

Системне управління персоналом будь-якої організації є цілеспрямованою діяльністю лінійних і функціональних керівників усіх рівнів, а також керівників і фахівців служб персоналу на основі взаємоузгоджених політики і стратегії роботи з персоналом. Основне призначення стратегічного управління персоналом — своєчасно формувати цілі відповідно до стратегії розвитку організації, ставити проблеми та завдання, знаходити способи і організовувати досягнення цілей. Стратегічна кадрова політика є частиною політики організації чи установи і повинна повністю відповідати концепції її розвитку. На основі концепції і принципів стратегічного управління персоналом розробляють стратегічну політику управління персоналом (кадрову політику) — основні напрями, форми, методи і критерії роботи з персоналом, спрямовані на підвищення ефективності його використання і діяльності

організації загалом. Політика не вимагає безпосередніх дій, її формулюють для того, щоб лінійні і функціональні керівники керувалися нею, аналізували можливі наслідки своїх рішень з кадрових питань ще до їх прийняття. Основними складовими стратегічної кадрової політики є: політика набору, відбору і розстановки кадрів; політика профорієнтації, адаптації і підвищення кваліфікації кадрів; політика зайнятості; політика управління службовим зростанням; політика стимулювання; соціальна політика.

В нормальних умовах розвитку організації основні завдання, які повинні вирішуватись на основі стратегічної кадрової політики, зводяться до: розробки системи науково обґрунтованого вивчення здібностей працівників, їх професійного та посадового переміщення у відповідності з діловими й особистими якостями, застосування цілеспрямованої підготовки персоналу, його розвитку; активізації роботи кадрових служб з питань стабілізації трудового колективу, підвищення трудової і соціальної активності працівників; переходу від переважно адміністративних методів управління персоналом до економічних, соціальних і соціально-психологічних; залучення працівників до управління організацією. Ефективна стратегічна кадрова політика повинна бути: складовою частиною стратегічної програми розвитку організації, тобто сприяти реалізації стратегії через кадрове забезпечення; гнучкою, тобто вона має бути, з одного боку, стабільною, оскільки із стабільністю пов'язані певні плани працівників, а з другого – динамічною, тобто корегуватись відповідно до змін тактики організації; економічно-обґрунтованою, виходячи з реальних фінансових можливостей, що забезпечить індивідуальний підхід до працівників. Стабільними можуть бути і ті напрямки стратегічної кадрової політики, які зорієнтовані на врахування інтересів персоналу і організаційної культури організації.

Отже, стратегічна кадрова політика направлена на формування такої системи роботи з кадрами, яка б орієнтувалась на одержання не тільки економічного, але й соціального ефекту, при умові діючого законодавства, нормативних актів і управлінських рішень. Змістом стратегічного управління персоналом є робота з персоналом у відповідності з концепцією розвитку організації. Кадрова політика – це складова частина стратегічно зорієнтованої політики організації.