

ДОЦІЛЬНІСТЬ ЗАСТОСУВАННЯ ПРОЕКТНОГО ПІДХОДУ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Сазонова Т. О., к.е.н., доцент

Полтавська державна аграрна академія

Персонал є ключовим фактором успіху підприємства. Розуміння даного факту керівництвом вимагає від нього постійної реалізації заходів щодо розвитку трудового потенціалу організації, створення та удосконалення робочого та мотиваційного середовища. Таким чином, можемо констатувати, що зміни у сфері управління персоналом в організації носять комплексний характер, що визначає їх складність, а, отже, і труднощі в управлінні ними та їх реалізації. Традиційно проектне управління персоналом застосовують в межах реалізації конкретних проектів. На наш погляд, доцільність застосування проектного підходу управління персоналом можна пояснити тим, що всі зміни у сфері трудових ресурсів організації, реалізація заходів відносно удосконалення його діяльності – є промисловими, організаційними, соціальними та інноваційними проектами (рис. 1).

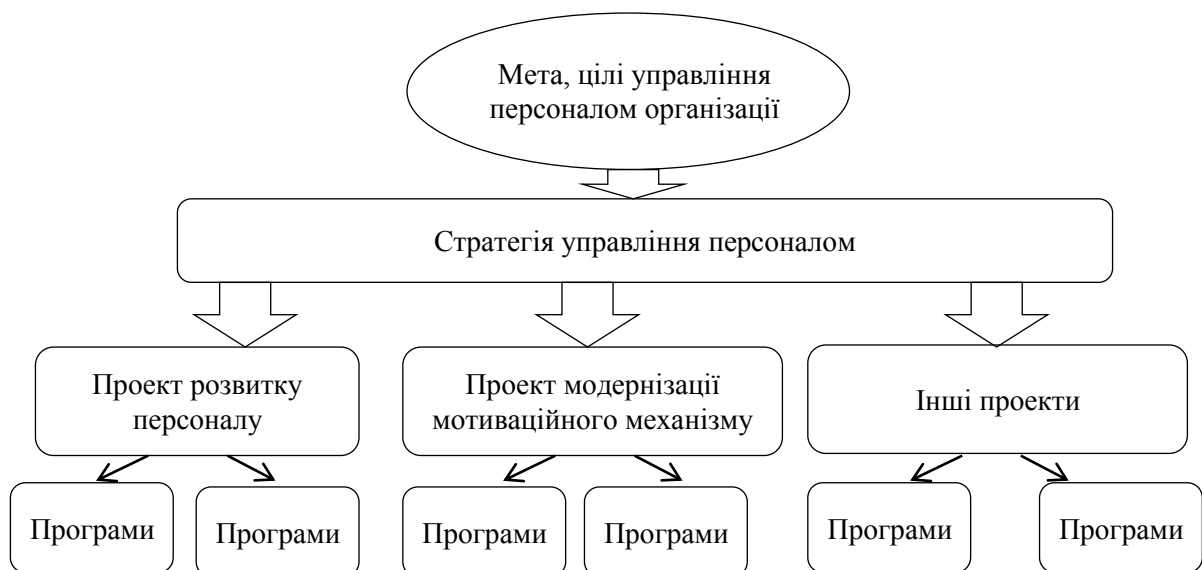


Рис. 1. Елементи проектного підходу в управлінні персоналом підприємства

Але варто зазначити, що проектний підхід в цілому застосовують переважно за умов коли:

- вирішення проблеми має особливе значення для замовника (керівника, директора);
- проблема має високий рівень складності, що вимагатиме залучення власних та зовнішніх спеціалістів із різних галузей знань;
- вирішення проблеми потребує визначеного періоду часу з початком та кінцем дій;
- рішення проблеми має бути унікальним;
- вирішення проблеми пов'язане з ймовірним ризиком нездійсненності;
- проблему необхідно визначити за обмеженого та чітко визначеного бюджету [1].

У сучасному динамічному, конкурентному, інноваційно-вибагливому бізнес-середовищі виникає необхідність створення та оновлення конкурентних переваг організації. Дані завдання, на наш погляд, доцільно вирішувати застосовуючи нестандартні, новітні, інноваційні підходи до управління та розвитку організації в цілому та персоналом зокрема. Переваги застосування проектного підходу в управлінні персоналом простежимо за допомогою табл. 1.

Таблиця 1

Порівняння проектного та традиційного підходу управлінням персоналом підприємства

Елемент	Проектне управління	Традиційне управління
1	2	3
Формулювання мети, цілей управління персоналом	Детальне, чітке, з використанням методу побудови дерева цілей	Формальне, лаконічне
Обґрунтування	Детальне, з використанням різних методів; врахування різних видів ефектів	Економічне обґрунтування
Розробка структури управлінської діяльності (проекту)	Чітка структура з формалізованими зв'язками	Формальний (неформальний) розподіл функцій, відповідальності та завдань
Визначення форм та джерел фінансування	Оцінка ефективності кожної форми та джерела за різними параметрами	Визначення фінансової доцільності

Продовж. табл. 1

1	2	3
Складання калькуляції витрат	Обов'язкове, характерне максимальне уточнення	Обов'язкове, здебільшого приблизне (+/-30 %)
Визначення термінів виконання робіт проекту	Чітко, з визначенням конкретних дат початку, закінчення	Здебільшого орієнтовно
Складання графіка реалізації проекту	Чітко по датах, із зазначенням резервного, критичного часу	Орієнтовний графік реалізації проміжних заходів
Розрахунок та розподіл ресурсів	Згідно графіку виконання робіт та бюджету	З використанням методу аналогій
Підбір команди виконавців	Тимчасова основа, чітка ієрархія, повна відповідальність команди за наслідки реалізації	Не приділяється достатня увага управління мотивацією групи, вважається, що всі здійснюють звичайну трудову діяльність
Управління якістю	Визначення та доведення до відома нормативів на початковому етапі та поточний контроль згідно них	Менш формалізований процес
Управління ризиками	Обов'язкова ідентифікація на передінвестиційній фазі, формування набору методів управління ними	Не достатньо ефективне
Організація виконання	Чітко регламентуються основи на доінвестиційній фазі	Не достатньо жорстке визначення обов'язків та відповідальності
Підготовка та укладення контрактів	Ретельно планується	Відносна ретельність
Підтримання зв'язків із замовниками	Систематичне, регламентоване чіткою процедурою	Переважно чітка процедура зворотного зв'язку відсутня
Контроль за виконанням проекту	Чіткий, сформована система на етапі планування	Періодичний, може не підкріплюватися сформованими формами звітів на етапі планування

Досвід організацій, що застосовують проектний підхід в управлінні свідчить про можливість економії ресурсів, більш швидкого (на 20 - 30 %) завершення проектів при збереженні рівня якості [2, с. 311].

Використання проектного підходу дає, крім зазначених ряд переваг [3, с. 245]:

- 1) підвищується гнучкість діяльності організації за рахунок ефективного розподілу ресурсів між окремими проектами;
- 2) більш ефективно використання трудових ресурсів через скорочення ієрархії управління;
- 3) підвищує рівень контролю витрат в організації за рахунок їх детальнішого попереднього планування;

- 4) з'являється можливість ефективного накопичування досвіду та можливість сформувати власну базу даних відносно нових знань та досвіду;
- 5) збільшується життєвий цикл організації за рахунок постійного оновлення портфелю проектів;
- 6) забезпечується експериментальне застосування передових технологій, методологій та знань в межах окремих проектів;
- 7) ефективне управління ризиками, що неможливо при традиційному функціональному управлінні.

Отже, проектний підхід дає керівництву суттєві переваги, порівняно з традиційною системою управління персоналом та є привабливим як для виробничої, так і невиробничої сфери.

Список використаних джерел

1. Мартынов А. В. Разработка систем проектного управления [Електронний ресурс] / А. В. Мартынов. – Режим доступа : <http://www.cfin.ru/management/strategy/martynov.shtml>
2. Сафронов А. С. Аналіз переваг проектного менеджменту при створенні мережі бездротової передачі даних / А. С. Сафронов, О. А. Сиропятов // Труды Одесского политехнического университета. – 2008. – 1 (29). – С. 308-312.
3. Верзух Э. Управление проектами: ускоренный курс по программе MBA / Э. Верзух ; Пер. с англ. – ООО «И. Д. Вильямс», 2007. – 480 с.