

Павлик Р.В. здобувач вищої освіти СВО Магістр,

Спеціальність 073 Менеджмент

Науковий керівник: к.е.н., доцент Сазонова Т. О.

НАВЧАННЯ Й РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ КОМАНДИ ПРОЕКТУ

Управління розвитком персоналу проекту сприяє ефективному використанню трудового потенціалу окремого члена команди, підвищенню його професійної та соціальної мобільності, а також рівня конкурентоспроможності самих працівників, їх інтелектуального рівня. Наслідком цієї роботи є покращення соціально-психологічного клімату в проекті, підвищення мотивації до праці.

Завданням управління розвитку членів проектною командою є: здійснення безперервної професійної підготовки членів команди; адаптація; повне використання здібностей і схильностей працівників; регулярна оцінка; формування позитивного іміджу. Крім розвитку навичок співробітників, їх технічних компетенцій, велике значення має підвищення якості загального клімату в команді і поліпшення застосовуваних методів вирішення завдань. Для цього потрібний дещо інший рівень комунікаційної взаємодії між членами з новими параметрами чіткості, своєчасності і результативності. Інститут РМІ для вирішення завдання розвитку команди пропонує наступні інструментальні засоби [1]: поліпшення навичок міжособистісного спілкування; навчання членів групи; набір заходів по зміцненню команди; розвиток основних правил поведінки учасників; спільне територіальне розташування членів (можливо навіть тимчасове в критичні моменти); визнання заслуг і винагороду; застосування інструментів оцінки персоналу.

Розвиток і навчання співробітників проводиться відповідно до плану управління персоналом в проекті. Незаплановане раніше навчання виконується з урахуванням результатів спостереження, аналізу та оцінки поточного виконання проекту, які виконуються під час процесів контрольних заходів з управління командою проекту.

Проект-менеджеру варто насамперед визначити, що прагнуть опанувати

самі члени команди і в чому полягають їх комунікаційні, особистісні, ділові недоліки. Менеджер хоче побачити, наскільки наміри співробітників і їх недоліки дійсно знаходяться в зоні потреб проекту. Вироблена на основі оцінки модифікація стереотипів сприйняття, способів обробки і організації інформації, навичок вироблення рішень вельми корисна для нових досягнень і мікроклімату.

Існують інноваційні методів розвитку персоналу, які широко застосовуються в європейських країнах, тоді як в Україні тільки починають використовуватися в практиці діяльності підприємств. До сучасних методів навчання персоналу відносять наступні [2, 3]:

1) Відеонавчання – наочне навчання, яке реалізується за допомогою надання персоналу аудіо- та відеопрограм, електронних документів тощо.

2) Дистанційне навчання – використання телекомунікаційних технологій для навчання персоналу на відстані (найбільш застосовуваним його різновидом є Skype-навчання, або прослуховування вебінарів).

3) Модульне навчання – очне (прив'язане до навчального центру) навчання, що складається з окремих тематичних блоків (модулів), спрямованих на досягнення певного результату (рішення конкретної бізнес-задачі, розвиток певних компетентностей тощо). Навчальний курс має включати опанування теоретичного матеріалу, виконання практичних робіт, а також підсумкових проектів.

4) Кейс-навчання – розгляд практичних ситуацій з досвіду діяльності різних підприємств, що передбачає аналіз і групове обговорення гіпотетичних або реальних ситуацій. Такий метод дає можливість розвинути здібності до аналізу, діагностики та прийняття обґрунтованих рішень. Цей метод є ефективним для керівників різного рівня.

5) В тренінговому навчанні основна увага приділяється набуттю практичних компетентностей, тоді як теоретичний блок є мінімізованим. Метою тренінгів є моделювання наближених до реальності ситуацій з метою

розвитку певних практичних навичок, освоєння нових моделей поведінки, зміни ставлення до виконання завдань тощо.

б) Мозковий штурм – метод, що дає змогу генерувати велику кількість ідей для вирішення проблемної ситуації за обмежений проміжок часу з подальшим аналізом і вибором найбільш доцільного варіанту управлінського рішення.

Результати дослідження свідчать, що від грамотно налаштованого процесу розвитку персоналу проекту залежить успішна його реалізація. Застосування передового досвіду розвинутих країн з використання основних методів і форм навчання персоналу дозволить організації підвищити конкурентні переваги працюючих та забезпечити стабільний розвиток організації в цілому.

Список використаних джерел

1. Султанов И. А. Динамика развития проектной команды [Електронний ресурс] / И. А. Султанов. – Режим доступу : <http://projectimo.ru/komanda-i-motivaciya/razvitie-komandy-proekta.html>

2. Рудьєв В. А. Управління персоналом : [навч. посіб.] / Рудьєв В. А., Гуткевич С. О., Мостенська Т. Л. – К. : Кондор-Видавництво, 2013. – 310 с.

3. Сливка О.А. Формування моделі розвитку персоналу на основі концепції людського розвитку / О.А. Сливка // Торгівля і ринок : темат. зб. наук. пр. – Вип. 29. – Донецьк : ДонНУЕТ, 2010. – С. 109–114.