

УДК 331.1

***НЕКОТОРЫЕ ОСОБЕННОСТИ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА В СФЕРЕ
ПРОЕКТНОГО УПРАВЛЕНИЯ***

Золотова В.Ю.,

*магистрант кафедры «Инновационного менеджмента и
предпринимательства»*

*ОЧУ ВО «Московский университет имени А.С.Грибоедова»,
Москва, Россия*

Круглов В.Н.,

д.э.н., доцент, профессор кафедры «Менеджмента»

*Институт управления, бизнеса и технологий,
г. Калуга, Россия*

Аннотация

Проектное управление является одним из наиболее эффективных инструментов при моделировании инновационных процессов организационного реинжиниринга организации. Исходя же из функциональных направлений, самым системообразующим представляется участок именно кадрового менеджмента. Как следствие, постоянно появляются новые составляющие и опции, которые нуждаются в систематизации, дополнении и понимании. Именно из этого и исходил автор статьи, имея в виду приращение научного знания при изучении новых алгоритмов в организационном управлении кадровым потенциалом в условиях проектного подхода. Материал носит ярко выраженный научно-практический характер. В его основе – компоненты многофакторного анализа, методы индукции и дедукции. Исследование может представлять интерес как для студентов и магистров профильных программ обучения, так и для преподавателей высшей школы.

Ключевые слова: проектный подход, кадровый потенциал, методология, гносеология, подбор персонала, человеческий фактор, ориентация, ценности, квалификация, ресурс.

SOME FEATURES OF PERSONNEL MANAGEMENT IN THE FIELD OF PROJECT MANAGEMENT

Zolotova V.Y.,

Master's student Department of Innovation

Management and entrepreneurship

OCHU VO "Moscow University named after A.S. Griboyedov",

Moscow, Russia

Kruglov V.N.,

Doctor of Economics, Associate Professor,

Professor of the Department of "Management"

Institute of Management, Business and Technology,

Kaluga, Russia

Abstract

Project management is one of the most effective tools in modeling innovative processes of organizational reengineering of an organization. Proceeding from the functional directions, the most system-forming section is the personnel management. As a result, new components and options are constantly appearing that need to be systematized, supplemented and understood. It was from this that the author of the article proceeded, bearing in mind the increment of scientific knowledge in the study of new algorithms in the organizational management of human resources in the conditions of the project approach. The material has a pronounced scientific and practical character. It is based on the components of multivariate analysis, methods of induction and deduction. The research may be of interest both for students and masters of specialized training programs, and for teachers of higher education.

Keywords: project approach, personnel potential, methodology, epistemology, personnel selection, human factor, orientation, values, qualifications, resource.

Вопросы кадрового менеджмента в сфере проектного управления всегда вызывали большой интерес отечественных и зарубежных учёных и практиков. По этому направлению изданы сотни монографий, опубликованы тысячи

статей. Но реалии сегодняшнего дня выдвигают на повестку управленческой деятельности всё новые инструменты и модели, которые ранее не рассматривались.

Для дальнейшего приращения научного знания наиболее значимыми представляются алгоритмы изучения сущности и особенностей принципов и методов управления персоналом команд проектов организации; проведение анализа управления персоналом на местах; исследование принципов и методов управления персоналом.

Гипотетично выделим основные процессы управления персоналом команды проекта, реализуемые в соответствии с кадровой политикой организации (таблица 1).

Таблица 1 - Процессы управления персоналом в команде

Система управления персоналом						
Организационная культура						
1	2	3	4	5	6	7
Процессы 1 уровня	Подбор персонала	Условия труда	Найм и учет персонала	Организация труда	Развитие персонала	Мотивация
2 уровень	Планирование и маркетинг персонала	Контроль персонала: недопущение утечек, саботажа и пр.	Работа с резервом	Паспортизация рабочих мест	Обучение	Оплата труда
				Расстановка персонала	Повышение квалификации	Нематериальная мотивация
				Адаптация	Оценка персонала	
				Наставничество Движение кадров		Управление карьерой
3 уровень	Мероприятия					

Основной процесс, определяющий управление персоналом команды проекта на перспективу – подбор персонала. От того, насколько развит этот процесс зависит, какие люди будут работать в той или иной команде. Если будут допущены ошибки при подборе персонала, то все вложения в другие

процессы управления персоналом команды проекта будут обесценены [1, с.214].

Кроме того, управление персоналом команды проекта включает такие процессы, как:

- условия труда;
- найм и учет персонала;
- организация труда;
- развитие персонала;
- мотивация и пр.

У любой организации, реализующей проекты, могут быть слабые места, а именно [2, с. 66]: неразвитая организационная культура, проблемная квалификация сотрудников, неэффективные мотивация и адаптации, слабая система обучения, утечка квалифицированного и высококвалифицированного персонала, решение персоналом только текущих задач и пр.

Внутренние факторы управление персоналом команды проекта связаны непосредственно с человеческим фактором. От направленности, ценностей, ориентации личности, склонностей к зависимостям и уровней тревожности и агрессии персонала зависит, сможет ли реализоваться та или иная команда или нет, или нет [3, с. 467].

Необходимо еще на этапе подбора персонала отсеивать халатных лиц, лиц безответственных, так как безответственность, наряду со злым умыслом – две причины, которые порождают проблемы для любой команды в организации.

Для того, чтобы снизить влияние указанных факторов необходимо использовать эффективные средства подбора персонала, постоянно повышать квалификацию персонала и также постоянно совершенствовать мотивацию персонала организации.

Влияние внешних факторов зависит от того, насколько удалось снизить влияние факторов внутренних, так как если у человека нет мотивации или есть

склонности к деструктивному поведению, он может быть завербован конкурентами, он может стать нелояльным организации, его могут переманить и пр. Неустойчивый человек подвержен влиянию различных внешних акторов, будь то криминал или конкуренты.

Нужно обратить внимание на переманивание персонала команды проекта конкурентами. Из-за этого возникает текучесть персонала, которое порождает значительные убытки, вызванные затратами на поиск персонала, его адаптацию, обучение и пр. [4, с. 493].

Рассмотрим в таблице 2 цели управления персоналом команды проекта и их реализацию с помощью определенных кадровых технологий.

Таблица 2 - Реализация целей управления персоналом команды проекта

Цели управления персоналом команды проекта	Основная ценность	Технологии		
		Набор и отбор	Развитие	Вознаграждение
1	2	3	4	5
Расширение диапазона навыков и умений	ЗУН специалистов	Специалисты с потенциалом роста	Повышение квалификации	за компетенции
Обеспечение компетентности	ЗУН специалистов, мягкие навыки	Создание профилей компетентностей. Найм персонала согласно профилям	Курсы по совершенствованию компетентности	за развитие карьеры
1	2	3	4	5
Обеспечение высокого статуса занятости	Статусность самой организации	Объяснение возможностей карьерного роста при найме	Получение и совершенствование новых навыков и умений	за новые умения и навыки
Повышение приверженности	Лояльность	Выявление при найме качеств, обеспечивающих лояльность	Мероприятия по повышению лояльности: тимбилдинг,	за лояльность

			корпоративное обучение и пр.	
Повышение уровня мотивации	Мотивация	Найм высокомотивированных специалистов	Бесплатное обучение на различных курсах, повышающих мягкие навыки	за эффективность и целеустремленность
Повышение эффективности	Прибыль	Найм высококвалифицированных кадров	Постоянное обучение и повышение квалификации	за рост эффективности

Ценности содержатся в организационной культуре, которую можно определить как механизм, состоящий из формальной и неформальной частей, включающие в себя ценности и нормы, призванные регулировать отношения внутри рабочего коллектива: способствовать адаптации новых работников, определять взаимоотношения внутри коллектива по различным вопросам и реакцию коллектива на ту или иную организационную проблему или задачу. Через организационную культуру как окружающие, так и работники воспринимают организацию в целом [5, с. 105].

Представим структуру организационной культуры в таблице 3, которая определяет поведение работников команд организации.

Таблица 3 - Структура организационной культуры как элемента кадровой политики

Поведение работников	
1	2
Формальная часть механизма	Неформальная часть механизма
Менеджмент	
Стратегические элементы: миссия, цель, план	Понимание и внутреннее принятие стратегических элементов
Организационная структура	Авторитет руководства и ключевых сотрудников
Регламенты подразделений	Стиль руководства подразделений
Регламенты внутриорганизационного взаимодействия	Традиции общения в организации
Персонал	
Регламентирование деятельности работников	Традиции и климат в организации
	Стиль и личностные особенности работников
Системы материальной и нематериальной	Факторы мотивации

мотивации	
Система аттестации	Профессионализм и перспективы конкретных работников

Таблица 3 показывает разделение механизма организационной культуры на два компонента: формальный и неформальный и их составляющие. Можно видеть, что организационные регламенты подкреплены ценностями, традициями, личностными особенностями работников. То есть, не поняв неформальную часть механизма сложно влиться в организацию, особенно это важно не для рядовых работников, а для назначенных извне руководителей.

Такой руководитель должен детально ознакомиться со всеми особенностями организационной культуры, чтобы не столкнуться с массовым явлением организационного сопротивления.

На основе всего вышеизложенного можно сделать однозначный вывод о том, что сложившаяся организационная культура во многом определяет как производительность труда конкретных работников в частности, так и эффективность организации в целом. Поэтому организационные изменения должны всегда учитывать сложившуюся организационную культуру.

В основе организационной культуры лежат первичные элементы, например, базовые ценности организации, на которых она построена. Если организация существует определенное время, она создает ряд традиций, которые постоянно воспроизводит, складывается история существования организации, которая влияет на организационную культуру [6, с. 72].

Библиографический список:

1. Бовыкин В.И. Новый менеджмент: (управление предприятием на уровне высших стандартов; теория и практика эффективного управления). – М.: ОАО “Издательство “Экономика”, 2021. – 368 с.

2. Богомолов Ю. Комплексный подход к профессиональной подготовке и переподготовке кадров в России // Проблемы теории и практики управления, 2021, №2, с.62-67.

3. Круглов В.Н. Рост экономики региона: инновационный подход. Новая наука: стратегии и векторы развития: Международное научное периодическое издание по итогам Международной научно-практической конференции (Магнитогорск, 8 апреля 2017). / - Стерлитамак: АМИ, 2017. – №4-3-1. – 220 с. – с.104-106. – ISSN 2412-9739.

4. Мигел А.А., Трутнева Н.Ю. Анализ благосостояния населения России. Сборник. Экономика региона: новые вызовы // Сборник научных статей по материалам международной научно-практической конференции. – 2018. – с.71-76.

Оригинальность 81%