

3 Про схвалення Національної стратегії управління відходами в Україні до 2030 року URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/820-2017>

4 Литвак Э. Макулатурный вопрос / Э. Литвак // Макулатура. – 2007. – № 3. – 45 с.

5 Хоменко І.О. Світовий досвід формування мережевих структур у реальному секторі економіки / І.О. Хоменко //Збірник наукових праць Державного економіко-технологічного університету транспорту: Серія «Економіка і управління». – Вип. 34. – К. : ДЕТУТ, 2015. – 453 с.

УДК 631.16.22

М. К. Камысбаев, проф., д-р экон. наук (МУИТ, г. Алматы)

### **РОЛЬ HR В УПРАВЛЕНИИ ПРОЕКТАМИ**

Для наших исследований мы сосредоточимся на трех основных процессах в области HR – роли в управлении проектами: выбор, обучение и управление. Эти три практики позволят нам проанализировать основные проблемы, с которыми сталкиваются менеджеры по персоналу, когда они участвуют в управлении проектами. Во-первых, мы поговорим о выборе. Другими словами, это процесс выбора людей, которые будут частью проектной команды (PT). Действительно, выбор PT является базой проекта [1]. Выбор людей означает создание PT в соответствии с необходимыми навыками. Для этого процесса есть несколько инструментов. Вопрос о том, как выбирать и какие навыки необходимы, является ключевой проблемой этого процесса.

Обучение - это способ для менеджера по персоналу развивать необходимые навыки команды. Это ключевой процесс, поскольку он играет непосредственную роль в добавленной стоимости проекта. Наконец, третья концепция, которая будет проанализирована, - это команда управления. Это означает, как организовать команду и оценить ее производительность. Управление командой - это способ мотивации людей к достижению своей цели. Он также включает в себя метод, используемый для успеха в проекте. Мы увидим, что это процесс требует особых навыков для менеджера по персоналу и может привести к проблемам в управлении проектами.

Таким образом, роль HR состоит в том, чтобы управлять командой, защищая свое разнообразие, создавая ее сплоченность и мотивируя своих членов. Как мы видели ранее, менеджер по персоналу должен нанять хорошего менеджера проекта. После этого шага роль HR заключается в развитии компетенций, требуемых как в краткосроч-

ной, так и в долгосрочной перспективе. Это развитие навыков называется обучением, поскольку это регулярный процесс в компании. Для этого HRM должен определить свободное время сотрудника для планирования учебных программ и выбрать список людей, которым необходимы развитые навыки.

Целью развития компетенций является обеспечение эффективности деятельности компании путем последующего управления проектами. Отдел кадров должен действовать так, как если бы члены проектной группы не обладали достаточными знаниями и компетенциями, чтобы преуспеть в своем проекте до обучения [2]. Похоже, что процесс обучения является столичным шагом успеха в управлении проектами. Процесс обучения приводит к основной проблеме, которая является управлением временем. Действительно, учебная программа рассчитана на несколько месяцев; это даже может занять год.

Поэтому трудно найти достаточно времени для обучения людей, даже если это необходимый конкурентный процесс. Действительно, руководители проектов, которые имеют право на учебные программы, обычно являются теми, кто работал над успешными проектами. Но хорошие менеджеры проектов требуются, и они всегда переходят из одного проекта в другой. Другими словами, они находятся в спешке между двумя проектами, когда они не справляются одновременно. Еще одна проблема может быть поставлена в отношении производительности менеджера проекта. Действительно, оценить производительность сложно: менеджер проекта может быть успешным для проекта и полностью некомпетентен для другого. Дело в том, что каждый проект отличается и уникален, и мы не можем гарантировать производительность менеджера проекта из-за уникальности проекта и необходимости обновления для каждого нового проекта. Это также ставит проблему технических инструментов и навыков.

Управление проектами - это, безусловно, функция, в которой люди должны быть спокойны с технологиями и информационными системами. Это означает, что перед началом проекта людям необходимо пройти подготовку по техническим аспектам. После прохождения обучения членами проектной группы необходимо тщательно управлять.

## ЛИТЕРАТУРА

- 1 Романова, М.В. Управление проектами: учеб.пособие / М. В. Романова // – М.: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2013. – 256 с.
- 2 Герольд, Р. & Керзнер, П. Управление проектами: системный подход к планированию и контролю. Руководство АМА по управлению проектами, 2011. – 3-е издание. – С.136-143.