

*Психология процесса.* Есть серьезные устоявшиеся ментальные модели, мешающие выстраивать кадровый менеджмент на предприятиях – неверие в нацеленность руководства на изменения, страх изменений в силу непредсказуемости экономической, что требует изменения психологических установок, что само по себе связано с длительностью процесса.

*Ресурсы.* Постоянная нехватка финансовых ресурсов и профессионалов, квалифицированных работников.

Способность адекватно реагировать на изменения внешних факторов зависит от личных качеств персонала фирмы, среди которых важнейшее значение имеют такие, как психологические способности восприятия изменений членами организации, личные амбиции, возможности профессионального развития, готовность к кооперации. Задача современного персонала – управлять изменениями, в связи с чем, в практике зарубежных фирм все большее внимание уделяется специальным методам управления изменениями («менеджменту изменений»).

Фактически речь идет об учете требований модели устойчивого развития на уровне предприятия. Идеи И. Ансоффа, Х. Крингса и других современных авторов, формируя новую философию управления, оказывают влияние на существующие стратегии управления персоналом. Во-первых, приходит понимание того, что отдельный сотрудник является лучшим экспертом по конкретным, порученным ему вопросам. Он разбирается в них лучше, чем вышестоящие руководители, поэтому в интересах дела переход полномочий к подчиненным. Во-вторых, взаимоотношения приобретают все более коллегиальный характер, они не столь структурированы, как было ранее. Проблемы все чаще решаются командой, что предполагает изменение установок не только руководителей, но и подчиненных. Тогда команда становится нормой организации труда.

## ЛИТЕРАТУРА

1 Маслов В. И. Стратегическое управление персоналом в XXI веке. М.: Эксмо, 2002. 80 с.

УДК 331.108.26

Е. В. Мещерякова, доц., канд. экон. наук;  
Халезов А.Н., магистрант (БГТУ, г. Минск)

## **РАЗРАБОТКА МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ IT-ПРОЕКТОВ**

Процесс информатизации экономике в мире и в Беларуси характеризуется поступательным развитием и популяризацией. При этом стоит отметить, что в отдельных областях проектного менеджмента

есть проблемы, требующие тщательного пересмотра и совершенствования существующих методов и инструментов. Область проектного менеджмента развивается уже много лет, создано множество различных стандартов и систем оценки специалиста. В нашей стране профессия менеджера проектов еще молода и имеет хорошие перспективы, и для выпускников открывается много возможностей.

Проектный менеджмент основан на человеческом факторе, роль которого в организации неуклонно возрастает на протяжении десятилетий. Выделение отдельных сотрудников как личностей, осознание важности управления человеческими ресурсами привело к возникновению и развитию науки управления личностью, которая влечет за собой систематическое воздействие на работников посредством административных, организационных и экономических, психологических и социальных мер.

Нерациональное применение методов управления персоналом в бизнесе приводит к проблемам во время работы над проектом или даже полное его закрытие без результата. Важно определить изменения необходимые проекту, приоритетность задач, распределение участников проекта по этим задачам – необходимо оценить уровень зрелости работников, активности, управляемости и возможности командной работы. Это связано с вопросом – какая методология управления проектами станет основой.

Наша страна занимает лидирующие позиции на мировой арене по экспорту IT-услуг, но в то же время существует большое количество серьезных рисков и проблем, связанных в том числе и с управлением персоналом. Среди них были выделены особенно частые проблемы, такие как – проблема «отличника», синдром «положительной проекции», проблема «ожидания героя», проблема текучести кадров.

Важно всегда помнить, что основой управления человеческими ресурсами является умение эффективно использовать навыки сотрудников в соответствии с целями организации. В проектном менеджменте основа – эффективные коммуникации в коллективе.

Персонал IT-проекта является главным ресурсом, в связи с этим роль управления персоналом в IT-проектах предельно высока и заключается в создании таких условий, при которых проект будет успешно реализован в будущем в максимально короткие сроки при минимизации затрат и контроле рисков на всех этапах разработки.

По совокупности признаков моделью разработки была выбрана Скрам-модель. Итеративность, высокий уровень коммуникаций внутри команды и устойчивость к изменениям – являлись определяющими факторами выбора. В качестве программного обеспечения для управ-

ления персоналом IT-проектов были рассмотрены наиболее популярные приложения, и в качестве наиболее подходящего по функционалу была выбрана платформа Jira. Самым главным её положительным фактором является широкий функционал, возможность бесплатного использования и поддержка английского языка. Для подбора персонала предложена шкала компетенций и приведён пример её использования. В качестве метода оценки эффективности управления персоналом IT-проекта был приведён метод оценочных показателей производительности КРІ. Главным образом выбор пал на КРІ в связи с универсальностью и удобством применения в условиях запутанной многоуровневой организационной структуры IT-проекта.

Большой вклад в развитие проектного менеджмента привнесла работающая по сегодняшний день ассоциация IPMA. В нашей стране сотрудничество с ней только налаживается, но уже сейчас профессия менеджера проектов пользуется большой популярностью и имеет хорошие перспективы.

На создание и развитие многих из стандартов и моделей управления IT-проектов повлияла ассоциация IPMA, и её представительство в разных странах. Огромным рывком для привлечения инвестиций и развития IT-сферы стало создание Парка Высоких Технологий в 2005 году.

Таким образом, учитывая выявленные проблемы управления персоналом в IT-сфере, была разработана методология управления персоналом IT-проекта. Была предложена к использованию Скрам-модель в качестве основной модели разработки, Jira как программное обеспечение для осуществления управления персоналом IT-проекта, шкала компетенций для упрощения и стандартизации найма и отбора персонала, а также метод оценочных показателей производительности КРІ в качестве инструмента оценки эффективности управления персоналом IT-проекта.

#### ЛИТЕРАТУРА

1 Управление проектами: учебник и практикум для СПО. / А. И. Балашов, Е. М. Рогова, М. В. Тихонова и др. Люберцы: Юрайт, 2016. 383 с.

2 Авдеев В. В. Управление персоналом: технология формирования команды. М.: Финансы и статистика. 2002. 544 с.

3 Современные проблемы управления персоналом / Н. И. Архипова, С. В. Назайкинский, О. Л. Седова; Российский государственный гуманитарный университет. М.: Проспект, 2018. 160 с.

4 Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами: Пер. с англ. М.: ИНФРА-М, 2002. 328 с.

5 PMBOK Guide. 6th ed. Newton Square, Pennsylvania, USA: Project Management Institute, 2017.

6 Стиллмен Э. Head First Agile. Гибкое управление проектами. СПб.: Питер, 2019. 464 с.

7 Ключков А. К. КРІ и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов. М.: Эксмо, 2010. 412 с.

УДК 339.9

А. Б. Ольферович, доц., канд. экон. наук;  
В. С. Лобан, магистрант (БГТУ, г. Минск)

## **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ**

Наращивание экспортного потенциала является одной из приоритетных задач, обозначенных в национальной стратегии устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 года. В условиях нестабильности мировой экономики трудно решать эти задачи, поэтому требуется обдуманно и всесторонне подходить к принятию решений в области внешнеэкономической деятельности. Необходимо осуществлять стимулирование экспортной активности отечественных промышленных предприятий, повышать эффективность механизма поддержки экспорта, а также увеличивать поставки белорусской продукции на зарубежные рынки.

Одной из актуальных проблем для белорусских промышленных предприятий является высокая конкуренция на внешних рынках. В этой связи развитие внешнеэкономической политики Республики Беларусь должно осуществляться путем закрепления позиций на зарубежных рынках, и делать это необходимо только с качественной продукцией. В свою очередь, страна имеет все необходимые предпосылки для решения этих задач: выгодное экономико-географическое и геополитическое положение; развитая система транспортных коммуникаций; производственная инфраструктура; многовекторные внешнеэкономические связи.

Основу внешнеэкономического потенциала Республики Беларусь составляет промышленность, т. к. более 60% производимой промышленной продукции поставляется на экспорт.

Следует отметить, что в 2019 году экспорт промышленной продукции сократился на 1132,6 млн. долл. США по сравнению с 2018 годом. Доля экспорта промышленной продукции в общем объеме экспорта товаров имеет тенденцию к снижению, однако остается более 90%, что характерно для стран с высокой степенью развития и открытости экономики [1].

Основу промышленного производства республики составляет обрабатывающая промышленность. Около 11,03 % обрабатывающей