

Тимошенко К.В., старший викладач

Кафедра туризму

Харківський національний економічний університет ім. Сємена Кузнеця

ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК КОМПЕТЕНЦІЙ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВ: ПРОЕКТНО ОРІЄНТОВАНИЙ ПІДХІД

У статті розглянуто та обґрунтовано застосування проектно-орієнтованого підходу до формування і розвитку компетенцій людського капіталу підприємства. Визначено переваги та потенційні складнощі в реалізації зазначеного підходу в професійній підготовці.

Пріоритетні напрямки розвитку української економіки, створення умов для підвищення її конкурентоспроможності та ефективності в довгостроковій перспективі можуть бути вирішені за допомогою розробки і реалізації конкретних механізмів впровадження і підтримки інновацій на вітчизняних підприємствах. Мова йде не тільки про техніко-технологічні інновації, але й інновації в області управління людиною, оскільки в даний час вони виступають запорукою успіху вітчизняних компаній в майбутньому на конкурентних ринках. У зв'язку з цим виникає потреба подальшого розвитку методології управління людиною за рахунок застосування методів та інструментарію проектного управління, зокрема, розвитку проектно-орієнтованого підходу до формування і розвитку компетенцій людського капіталу.

Людський капітал компанії є не тільки чинником її діяльності, але й відіграє визначальну роль в підвищенні її конкурентоспроможності, створюючи як матеріальні, так і нематеріальні активи. Саме останні являють собою особливу цінність в даний час, оскільки накопичені знання, а також бізнес-процеси управління знаннями в компанії складають основу її конкурентної переваги в умовах динамічного середовища.

Традиційно на підприємствах використовуються такі методи формування компетенцій людського капіталу, які пов'язані з необхідністю створення сприятливої трудової атмосфери, зниження гостроти виробничих конфліктів і загального рівня соціальної напруги у взаєминах «працівник - роботодавець» [1], але сучасні реалії обумовлюють необхідність використання методів орієнтованих

на формування і розвиток організаційних компетенцій. Йдеться про створення внутрішньо-фірмової системи підготовки працівників, мета якої забезпечити таке середовище професійного навчання, яке буде не тільки реалізовувати новітні технології навчання, а й сприяти «виробництву» загально-організаційних знань. Інструментом реалізації даної системи представляється проектно-орієнтований підхід.

Проектно-орієнтований підхід передбачає, що завдання, які вирішуються в рамках організації, розглядаються як окремі проекти, до яких застосовуються принципи і методи управління проектами [2; 3]. Інструменти проектно-орієнтованого управління дозволяють не тільки обґрунтувати доцільність проекту, показавши його призначення в організації, але і визначити його цілі, результати, склад робіт.

Переваги використання проектно-орієнтованого управління:

1. Забезпечує створення єдиної платформи прийняття оперативних рішень, пов'язаних з виділенням коштів на підготовку персоналу підприємства.

2. Найважливішим результатом застосування проектно-орієнтованого підходу виступає визначення необхідного балансу між результативністю проектів формування та розвитком компетенцій працівників і необхідними ресурсними і соціальними витратами.

3. Проектно-орієнтований підхід дозволяє в певній мірі вирішити проблему прихованих знань в організації. Залучаючи в процес формування і розвитку компетенцій топ-менеджерів, лінійних менеджерів, фахівців служб з управління людськими ресурсами та окремих співробітників, проектно-орієнтований підхід сприятиме безпосередньому залученню співробітників в процес реалізації власних професійних проектів.

Зазначимо потенційні складності, з якими можуть зіткнутися підприємства при його реалізації. По-перше, проектно-орієнтований підхід передбачає структурування та формалізацію діяльності по формуванню і розвитку компетенцій працівників. По-друге, застосування проектно-орієнтованого підходу реалізується у вигляді розробки та реалізації системи внутрішньо організаційних проектів, що само по собі є досить складним завданням, для вирішення якого

необхідні відповідні компетенції в управлінні проектами. По-третє, застосування проектно-орієнтованого підходу до формування і розвитку компетенцій працівників з позиції економічної ефективності доцільно тільки в тому випадку, якщо розглянутий підхід є пріоритетним напрямком розвитку менеджменту компанії, використовується і в інших бізнес-процесах організації.

В підсумку зазначимо, що застосування проектно-орієнтованого підходу до формування і розвитку компетенцій працівників виступає перспективним напрямком розвитку методології, теорії і практики економіки праці та управління людиною.

Література

1. Краснокутська Н. В. Інноваційний менеджмент: навч. посібник / укладач: Н.В. Краснокутська – Київ : КНЕУ, 2003. – 504 с.
2. Основы профессиональных знаний и национальные требования к компетентности (НТК) специалистов по управлению проектами. – М.: Проектная практика, 2010. – 256 с.
3. ICB – IPMA Competence Baseline, Version 3.0. International Project Management Association, 2006. – 199 p.