

## ОСОБЛИВОСТІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ В СТАБІЛЬНІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА В УМОВАХ ПРОЕКТУ

студентка гр. АММ-41 **Безноєва О.В.**  
*Сумський державний університет (Україна)*

Світовий досвід ведення бізнесу переконує, що вирішальним чинником стабільного і тривалого функціонування різноманітних організацій, їх поступального розвитку є високоякісний менеджмент у широкому розумінні й менеджмент персоналу зокрема.

На сьогоднішній день управління персоналом, уміння керівництвом формувати людську поведінку, ефективно використовувати талант, здібності людей і створювати організаційний клімат, який сприяв би професійному зростанню людини, набуває важливого значення, адже при правильній організації праці можна досягти кращих результатів роботи.

Існують певні критерії життєдіяльності організації. Наприклад, якщо прибуток буде зменшуватися за 15%, то настає період стагнації (застою). За яким дану організацію чекає робота зі збитком і далі банкрутство. Іншими словами, доки організація працює, вона повинна вдосконалюватися, розвиватися, вводити нові технології, встановлювати сучасне обладнання. Рух означає життя організації. Саме для забезпечення даного руху треба займатися плануванням розвитку, проектуванням скажімо так - завтрашнього дня організації. Цим якраз і займається проектна група або відділ. А іноді і ціле управління. Все залежить якого масштабу саме підприємство.

Там де компанія не вміє систематично домагатися гарного результату, вона буде перебирати різні форми управління і, можливо, прийде до проектного менеджменту. Проектне управління підходить для будь-якої сфери діяльності і її універсальним завданням є підвищувати ефективність і конкурентоспроможність (компанії, продукту, команди) в умовах НТП, тенденцій моди та зміни потреб споживачів до продукту чи послуги організації.

Процес управління персоналом організації складається з таких функцій:

- організаційна — планування потреб і джерел комплектування персоналу;
- соціально-економічна — забезпечення комплексу умов і факторів, спрямованих на раціональне закріплення й використання персоналу;
- відтворювальна — забезпечення розвитку персонал.

Використання методології управління персоналом в умовах проекту передбачає створення тимчасової структури для вирішення конкретного завдання. Сенс її полягає в тому, щоб зібрати в одну команду найкваліфікованіших співробітників організації для вирішення конкретного завдання, у встановлені терміни, з заданим рівнем якості та не виходячи за межі встановленого кошторису.

Коли проект завершений, команда розпускається. Її члени переходять у новий проект, повертаються до постійної роботи у своєму відділі або йдуть з цієї організації, якщо, наприклад, це були залучені спеціалісти. Тому потреби, мотивація, цілі персоналу у стабільній організаційній структурі та в умовах проекту відрізняються і відповідно до них використовуються відповідні підходи до управління людськими ресурсами. Оскільки проекти мають певну тривалість своєї реалізації, участь у конкретному проекті не може задовольнити довгострокові плани працівника, наприклад, кар'єра має місце в стабільній організації, а не проектній.

Під якісними характеристиками персоналу потрібно розуміти:

- здібності (рівень освіти, обсяг знань, професійні навички, досвід роботи у певній сфері тощо);
- мотивації (коло професійних та особистих інтересів, прагнення зробити кар'єру і т. ін.);
- властивості (особисті якості, що впливають на виконання певної професійної ролі).

Успіх діяльності будь-якої організації залежить не тільки від технічного оснащення підприємства, наявності сучасних технологій, чітко поставленої системи контролю якості продукції, маркетингових досліджень ринкового середовища та послідовного впровадження концепції просування товарів на зарубіжні ринки, а й від

кваліфікації співробітників підприємства, ефективного управління персоналом. Управління персоналом набуває дедалі більшого значення як чинник підвищення конкурентоспроможності підприємства, досягнення успіху у реалізації його стратегії розвитку.

1. Трілленберг Вілфрід. Менеджмент персоналу. Конспект лекцій і семінарів. – Тернопіль: Економічна думка, 2000. – С. 77.

*Науковий керівник:* доц. **Глівенко С.В.**

Безноєва, О.В. Особливості менеджменту персоналу в стабільній організації та в умовах проекту [Текст] / О.В. Безноєва; наук. кер. С.В. Глівенко // Економічні проблеми сталого розвитку : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції імені проф. Балацького О.Ф., м. Суми, 27 травня 2015 р. / За заг. ред.: О.В. Прокопенко, М.М. Петрушенка. - Суми: СумДУ, 2015. - С. 418-419.