



УДК 331.08

НАВЫКИ ПРОЕКТНОГО УПРАВЛЕНИЯ КАК ВАЖНАЯ ЧАСТЬ КОМПЕТЕНЦИЙ HR-СПЕЦИАЛИСТА



PROJECT MANAGEMENT SKILLS AS AN IMPORTANT PART OF HR PROFESSIONALS COMPETENCIES

Самуткин Роберт Валентинович
студент 4 курса,
Альметьевский государственный
нефтяной институт
samutckin2010@yandex.ru

Мугинова Зилия Хакимовна
ассистент кафедры
экономики и управления,
Альметьевский государственный
нефтяной институт
ziliya.92_16@mail.ru

Аннотация. Навыки проектного управления являются необходимыми компетенциями для всех сотрудников, кто занимается управлением. Особенную роль такие навыки играют в работе департаментов по управлению персоналом, так как во всех проектах важнейшей частью являются человеческие ресурсы. Необходимость для HR-специалистов заключается в том, что меняется сам подход к управлению человеческими ресурсами и меняется роль персонала в деятельности организаций. В работе описаны три аспекта, раскрывающие роль навыков проектного управления для HR-специалистов.

Ключевые слова: проектное управление, навыки, человеческие ресурсы, HR-специалист.

Samutkin Robert Valentinovich
4th year student,
Almetyevsk State Oil Institute
samutckin2010@yandex.ru

Muginova Zilia Khakimovna
Assistant of the Department
of Economics and management,
Almetyevsk State Oil Institute
ziliya.92_16@mail.ru

Annotation. Project management skills are essential competencies for all employees involved in management. Such skills play a special role in the work of HR departments, since human resources are the most important part of all projects. The need for HR specialists is that the approach to human resource management itself is changing and the role of personnel in organizations is changing. This article describes three aspects that reveal the role of project management skills for HR specialists.

Keywords: project management, skills, human resources, HR specialists.

Все HR-специалисты участвуют в проектах того или иного рода. Наем нового члена исполнительной команды, разработка новой системы обучения, проведение обзора компенсаций и вознаграждений, организация инициатив по созданию команды – эти важнейшие HR-процессы требуют нескольких человек, занятых в разных задачах в течение многих дней, недель или месяцев. Все это приводит к выводу, что это и определяется термином «проект» – ряд взаимосвязанных задач, предпринятых для достижения общей цели. По этой причине навыки управления проектами жизненно важны для профессионалов, работающих в области управления человеческими ресурсами или HR-специалистам.

Чтобы определить важность навыков управления проектами для HR-специалистов, необходимо рассмотреть их необходимость на более фундаментальном уровне.

Работодатели ищут профессионалов с опытом в области управления проектами, потому что проекты, по своей природе, являются сложной работой со своими рисками и возможностями. Сложность создает проблемы, и, хотя некоторые из этих проблем можно преодолеть с помощью интуиции и творчества, многие из них лучше всего преодолевать с помощью всего арсенала технических навыков и знаний компетентного работника.

Почти любой проект в начале или на этапе обсуждения командой кажется простым, не вызывающим трудностей. Но с течением времени и по мере продвижения по определенным этапам участники проекта понимают, что ожидания по проекту не соответствуют действительности и выделение приоритетов в работе начинают мешать успешной работе по претворению проекта в жизнь.

Когда члены команды не могут выполнить свои задачи в разумные сроки, это замедляет работу остальной части команды, ограничивает способность выполнять заказы вовремя, а необходимое перераспределение задач в команде для решения этой проблемы может стать кошмаром для руководства.

Можно отметить, что выделенная проблема является общей для многих проектов, препятствие, которое приводит к остановке многих инициатив. Но данную проблему относительно легко преодо-



леть. Для этого нужно, чтобы руководством занимался хороший менеджер проекта, тот кто хорошо разбирается в управлении проектами.

Компетентный специалист по управлению проектами может заранее решить некоторые проблемы, для этого необходимо предпринять некоторые меры, в данном случае речь идет:

- о тщательном управлении сроками – всей датой проекта, а также сроками, относящимися к отдельным этапам;
- о том, чтобы распределять ответственность, выделить того, кто за что отвечает, и поощрять их к достижению поставленных целей.
- об обеспечении контроля, не отказывая в гибкости – при необходимости, привлечение нового участника в команду.

Исходя из вышесказанного можно выделить, что работа по управлению проектами – это сложный процесс по управлению, организации и контролю, именно поэтому те, кто в состоянии выполнять такую работу, пользуются таким большим спросом, независимо от их основной области знаний.

Второй аспект, раскрывающий необходимость навыков проектного управления заключается в том, что HR-проекты актуальны для всех.

Известно, что многие организации при поиске HR-специалистов больше смещают свой выбор на тех, кто имеет навыки проектного управления – на менеджеров проектов, руководителей проектов и тех, кто непосредственно занимается внедрением проектов в организациях.

В значительной степени эта особенность просто сводится к тому, что департаменты по управлению персоналом состоят из таких сотрудников.

Проект закупок может затронуть некоторых сотрудников и несколько внешних предприятий. Маркетинговый проект может затронуть некоторых клиентов, некоторых членов сообщества и в конечном счете акционеров.

HR-проект может затронуть очень широкую группу стейкхолдеров. Это влияние включает в себя персонал, покупателей и клиентов, местное население (включая частных лиц и предприятия), акционеров или владельцев компаний, а также предприятия, тесно связанные с компанией, осуществляющей проект (например, страховые компании).

Основные заинтересованные стороны являются прямыми бенефициарами, например, сотрудники, которые получают возможность повышения вследствие того, что HR пересмотрел структуру вознаграждения, оплаты труда в компании. Косвенные или второстепенные заинтересованные стороны извлекают выгоду из HR-проектов, например, смежный бизнес, который получает прибыль от компании, нанимающей больше сотрудников.

Другими словами, как и другие бизнес-единицы, HR обладает способностью создавать эффект движения потока человеческих, денежных и иных ресурсов во всей организации, а также в сообществе и экономике, в которых она работает.

Таким образом, проект, с правильно настроенным управлением и с верно установленными целями и задачами, скорее всего, приведет к положительному результату не только для небольшого, узкого сегмента заинтересованных сторон, но и имеет потенциал на влияние на большой и разнообразный контингент людей.

Третий аспект основан на том, что сфера HR меняется.

Известные финансисты, топ-менеджеры крупнейших компаний высказывают предположение, что дисциплина человеческих ресурсов претерпевает радикальную трансформацию. Многие организации, особенно в технологическом секторе, придают человеческим ресурсам новую роль и таким образом воплощают новый подход.

Организации начали объединять операции и человеческие ресурсы, объединяя их в единую область (или команду), известную в зарубежных странах как People Operations или PeopleOps, что даёт начало HR 2.0.

Традиционно задача руководителей отделов заключается в том, чтобы контролировать результаты, в то время как HR-специалист поддерживал работников. Однако будущее труда стремительно движется в сторону моделей работы, основанных на результатах, которые подпитываются независимостью или самостоятельностью сотрудников. Поэтому рядовые сотрудники теперь сами контролируют свои результаты. Чтобы контролировать выпуск продукции, руководители отделов теперь должны делать это косвенно через сотрудников, поэтому они так же инвестируют в поддержку всех сотрудников, как и департаментов по управлению персоналом.

Новое видение работы HR предполагает, что эта новая роль отражает изменение в том, как компании рассматривают сотрудников и их ценность. В то время как традиционные компании могли бы рассматривать сотрудников как винтик в корпоративной машине, простой источник рабочей силы, новые или просвещенные компании осознают, что их сотрудники могут предложить конкурентное преимущество таким образом, что продукт или услуга не в силах дать такого же эффекта.

Поскольку технологии быстро меняются, а вместе с ней меняются и потребительские привычки, уникальный продукт может в один прекрасный день заработать миллионы, а на следующий-устареть.



Талантливый и преданный член команды не теряет своей ценности, он остается важной частью организации до тех пор, пока ощущает поддержку, свою значимость и имеет возможность реализовать весь свой потенциал.

Все эти изменения имеют непосредственное отношение к управлению проектами. Роль PeopleOps заключается в том, чтобы поддерживать результаты и людей, их достигающих, что требует особого комплекса навыков и задач. Главное место занимают навыки по управлению проектами.

Исходя из требований работы, менеджеры PeopleOps отвечают за отслеживание сроков, пропускной способности и темпов производства своей рабочей силы.

Работа требует от специалистов глубоких знаний по вопросам снижения рисков, разработки проектов, взаимодействия с заинтересованными сторонами и управления бюджетом. В области ИТ, в частности, это также требует понимания гибкой методологии.

Работа также требует так называемых гибких навыков, таких как коммуникация, переговоры, работа в команде, коучинг, мотивация и тайм-менеджмент.

Независимо от того, как нынешние специалисты рассматривают работу в сфере управления персоналом и независимо от того, придерживаются они традиционного HR или «HR 2.0», навыки и знания в области управления проектами будут необходимы всегда HR-специалистам.

Таким образом, исходя из вышесказанного, можно прийти к выводу о том, что навыки проектного управления являются важной частью компетенций HR-специалиста, так как для специалиста по управлению персоналом важно пройти все этапы для того, чтобы управлять ожиданиями руководства от результатов проекта и успешно реализовать проект. Как известно, характер управления кадровыми проектами несколько уникален. Это в большей степени связано с тем, что в работе используются человеческие ресурсы, которые сами по себе уникальны и все люди отличаются своими характерами и способностями. Эти уникальные характеристики требуют гораздо более тщательного контроля за ходом реализации проекта, как по ресурсам, так и по масштабам. В результате такого подхода к HR проектам, навыки проектного управления позволяют специалисту более эффективно решать поставленные задачи по проекту, руководить самим проектом и командой проекта.

Литература

1. Романова Марина Михайловна. Особенности управления персоналом при проектной организации деятельности // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. – 2011. – № 2. – URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-upravleniya-personalom-pri-proektnoy-organizatsii-deyatelnosti> (дата обращения: 15.03.2020).
2. People Operations vs. HR: What's the Difference? Jon Birdsong. – URL : <https://wideangle.com/people-operations-vs-human-resources-difference/> (дата обращения: 15.03.2020).
3. Human Resources 2.0: How People Operations Is Powering Higher Productivity, Laurel Farrer. – URL : <https://www.forbes.com/sites/laurelfarrer/2019/03/28/human-resources-2-0-how-people-operations-is-powering-higher-productivity/#2ec8d74b4b0> (дата обращения: 15.03.2020).

References

1. Romanova Marina Mikhailovna. Peculiarities of personnel management at design organization of activity // Bulletin of Omsk State University. Series: Economics. – 2011. – № 2. – URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-upravleniya-personalom-pri-proektnoy-organizatsii-deyatelnosti> (date of address : 15.03.2020).
2. People Operations vs. HR: What's the Difference? Jon Birdsong. – URL : <https://wideangle.com/people-operations-vs-human-resources-difference/> (contact date : 15.03.2020).
3. Human Resources 2.0: How People Operations Is Powering Higher Productivity, Laurel Farrer. – URL : <https://www.forbes.com/sites/laurelfarrer/2019/03/28/human-resources-2-0-how-people-operations-is-powering-higher-productivity/#2ec8d74b4b0> (accessed on 15.03.2020).