

Запропоноване нами визначення поняття «економічна криза» та розроблена класифікація їх видів, на наш погляд, змістовно уточнюють економічну сутність поняття та логічно систематизують їх види.

Отже, підсумовуючи вище зазначене, можна стверджувати, що кризові явища є переломним моментом в діяльності суб'єктів господарювання. Наслідком може бути вдале подолання кризиа бо припинення чи перетворення діяльності підприємств. При вирішенні проблем, які пов'язані з кризовими явищами, важлива якість управління. Висока компетентність керівників дозволить не тільки побороти кризу, а ще й досягти нових, високих результатів. Тому дослідження наведених вище показників кризи дозволить поглибити розуміння даного поняття як процесу, його закономірностей та тенденцій проникнення і дасть змогу більш детально аналізувати кризові ситуації, що виникають в діяльності різних суб'єктів господарювання.

Література

- 1. Маркс К. Проблема кризисов. Разрушение капиталов при кризисе. /К. Маркс, Ф. Енгельс, 2-е изд. – М.: Госполитиздат, 1963. – Т. 26. Ч. II. С. 549.*
- 2. Данилишин Б. Економіка України: життя після кризи? / Б. Данилишин // Дзеркало тижня. – 2009. №1.*

УДК 331.103:005.95

*О.В. Редкін, к.т.н., доцент,
Ю.О. Лашко, студентка
Полтавський національний технічний
університет імені Юрія Кондратюка*

ОСНОВНІ ПРОЦЕСИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ ТА УСПІШНОГО КЕРІВИЦТВА ПЕРСОНАЛОМ ПРОЕКТІВ І ПРОГРАМ

Не зважаючи на надзвичайно складну ситуацію і наявність системної кризи в Україні, сьогодні держава потребує швидкої та якісної реалізації «під ключ» стратегічних цілей і завдань щодо повної трансформації різних сфер бізнес-діяльності й життя суспільства на шляху його інтеграції та входження до Європейського Союзу, перебудови в інноваційно-високотехнологічну систему розвитку та функціонування реального сектору економіки, що забезпечить зростання добробуту населення, прогрес усіх сфер його життєдіяльності. Спираючись на світовий досвід передових країн і компаній світу можна визначити, що їх успіх ґрунтується на застосуванні дієвих процедур та інструментів якісної реалізації так необхідних для України стратегічних перетворень, основу яких складають сучасні стандарти проектного і мультипроектного менеджменту. На думку провідних учених, успішних бізнесменів і політиків, сьогодні ці стандарти стали однією з головних та еталонних процедур розроблення й реалізації

«під ключ» різноманітних проектів і програм (будівельних, інноваційних, інвестиційних, організаційних тощо) в різних сферах життя і прогресу суспільства, економіки, будь-яких компаній та бізнесу, при зведенні й модернізації будівель і споруд, створенні та освоєнні новітньої продукції, технологій і систем виробництва, розв'язанні енергетичних, екологічних й інших програм. Таку думку також підтримують і розвивають у представленому дослідженні й автори цієї роботи. Для цього високопрофесійна команда менеджерів і персоналу проекту чи програми повинна використовувати новітні стандарти, сучасні теоретичні підходи й наукові принципи стратегічного, мультипроектного й проектного управління функціонуванням і розвитком складних систем і процесів на рівні держави, в корпоративному, програмно-цільовому й проектному середовищах, практичні передовий досвід, процедури, інструменти та приклади реалізації головних завдань, етапів і комплексів робіт щодо попереднього обґрунтування, розроблення, планування, організації, мотивації, контролю та управління основними проектно-плановими заходами, що здійснюють проектні менеджери, команда персоналу проекту (чи програми) та основні його учасники (рис. 1).

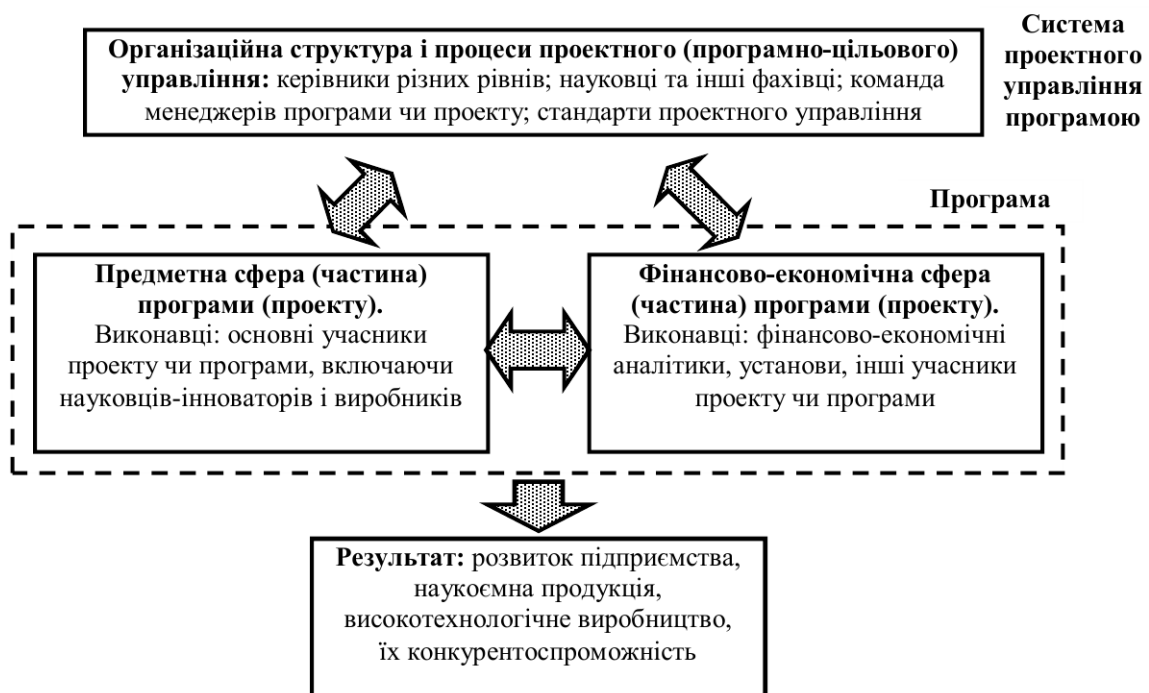


Рис.1. Схема стратегічного проектного управління проектами та програмами розвитку складних систем і процесів

Але одним із найважливіших факторів успішної реалізації "під ключ" проектів і програм є максимально ефективне урахування та використання людського чинника, а також здійснення професійного управління людськими ресурсами проекту.

Управління людськими ресурсами проекту охоплює процеси організації команди проекту та управління нею. Команда складається з

певного кола менеджерів та іншого проектного персоналу, кожному з яких призначена певна роль і відповідальність за виконання проекту "під ключ", тобто за всіма його визначеними параметрами. Після розподілу ролей і відповідальності між членами команди вони повинні приймати активну роль у плануванні проекту та прийнятті рішень. Залучення членів команди до участі на ранніх стадіях проекту дозволяє використовувати наявний у них досвід до розроблення проектно-планових рішень і заходів, а також зміцнює цілеспрямованість команди щодо досягнення результатів. Крім того, по ходу виконання проекту чи програми склад членів команди («персоналу проекту») постійно змінюється. В цілому команда проекту охоплює менеджерів (керівників) з управління проектом та інший фаховий і допоміжний персонал цієї команди.

Команда менеджерів (керівників) з управління проектом – це керівна ланка команди, яка відповідає за виконання операцій з управління проектом (наприклад, планування, організація виконання й управління ходом реалізації проекту, управління його завершенням). Ця група також може називатися ядром, що здійснює керівництво, адміністрування та інші види управління командою і всім проектом в цілому. В невеликих проектах обов'язки з виконання функцій і процесів проектного менеджменту можуть бути розподілені між усіма членами команди, а загальне керівництво буде здійснювати проект-менеджер (керівник проекту), якого можна вважати тимчасовим директором проекту протягом усього його життєвого циклу. В той же час так звані «спонсори проекту» (його власники, замовники, координатори та координаційна рада) працюють у тісному контакті з командою управління проектом і, як правило, приймають участь в рішенні таких питань, як фінансування проекту, формування й уточнення його змісту та в інших питаннях, котрі впливають на ефективність проекту.

Процеси управління людськими ресурсами проектів охоплюють такі їх групи:

1) *планування людських ресурсів* – визначення та документальне оформлення ролей, відповідальності та підпорядкування, а також формування плану управління забезпеченням проекту персоналом;

2) *набір команди проекту* – залучення людських ресурсів, необхідних для виконання проекту;

3) *розвиток команди проекту* – підвищення кваліфікації членів команди та зміцнення взаємодії між ними для підвищення ефективності реалізації проекту;

4) *управління командою проекту* – контроль за ефективністю її членів, забезпечення зворотного зв'язку, розв'язання проблем і координація змін, спрямованих на підвищення якості реалізації проекту.