

## **СТРАТЕГІЯ ІНТЕГРАЦІЇ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ В ПРАКТИКУ РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-КУЛЬТУРНИХ ПРОЕКТІВ**

**Мельман В. О., к.т.н. доц., Бондаренко О. Ю.**

*Харківський національний університет міського господарства*

*імені О. М. Бекетова*

*61002 Україна м. Харків, вул. Революції, 12*

На сучасному етапі розвитку суспільства набуває актуальності необхідність морального та культурного піднесення громадян. Важливо підкреслити, що саме успішна реалізація молодіжних соціально-культурних проектів є запорукою подальшого сталого розвитку України [1].

Соціальне та культурне проектування обслуговує майже всі види діяльності громадян на різних рівнях: організація, район, місто, область та країна в цілому. Соціальне проектування має орієнтуватися не на суб'єктивні потреби, а на знання об'єктивних законів соціального розвитку та на наукові методи. При цьому системний підхід до соціально-культурних проектів, на нашу думку, повинен включати стратегію інтеграції людських ресурсів в практику реалізації проектів різного рівня з урахуванням їх специфічності.

Метою розробки стратегії інтеграції людських ресурсів в практику реалізації соціально-культурних проектів є досягнення системного підходу до управління людськими ресурсами проекту, який базується на синергії кадрової політики та практичних аспектів проектної діяльності.

Стратегічна інтеграція людських ресурсів наразі може бути вертикальною – це забезпечення того, щоб стратегії людських ресурсів відповідали або були інтегровані в стратегії соціальних проектів на рівні регіону. При цьому концепцію узгодженості проектних завдань та людських ресурсів можна визначити як систему взаємодіючих положень кадрової політики та практичних пропозицій щодо управління людськими ресурсами проекту.

Горизонтальна інтеграція включає наступні складові: аналіз рівню компетентності персоналу, який забезпечує загальну систему управління людськими ресурсами та надає можливість управління показниками професійної діяльності (визначення посадових обов'язків, стратегічних напрямів розвитку працівників, складових системи мотивування тощо) [ 2].

Важливим є впровадження моделі відповідності, яка зосереджена на досягненні узгодженості проектної діяльності зі стратегією розвитку людських ресурсів організації. При цьому особлива увага акцентується на прихильності до організації та проявленні ініціативи співробітниками в реалізації проектів. Менеджери проектів у даній стратегії надають можливості розвитку персоналу в рамках кадрової політики та задоволення власних особистісних потреб під час реалізації проекту [3].

Розробка стратегії інтеграції людських ресурсі в практику реалізації соціально-культурних проектів дозволить ще на фазі планування проекту спрогнозувати його вплив на систему кадрової політики організації, а також на практичні заходи у сфері управління людськими ресурсами.

#### Література

1. Проценко Л. От социальной активности к социальной субъективности молодежи [Текст]/ Л.Проценко, Л. Сокурская // Соціологія та суспільство: взаємодія в умовах кризи. – Х.ХНУ ім. В.Н. Каразіна, 2013. – С.451-453.
2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е изд./Пер. с англ. под ред. С. К. Мордовина. – СПб.: Питер, 2008. – С. 81 – 88. – ISBN 978-5-88782-415-4.
3. Guest D.E. Human resource management [Текст]/ Human Resource Management Journal 9(2), 1999. – P. 5 – 25.