

Фесенко Г. Г., д. филос. н., доцент
*Харьковский национальный университет городского хозяйства
имени А. Н. Бекетова
г. Харьков, Украина*

Фесенко Т. Г., д. техн. н., доцент
*Луганский национальный аграрный университет
г. Харьков, Украина*

ФОРМИРОВАНИЕ КОМПЕТЕНТНОСТИ КОМАНДЫ ПРОЕКТА В КОНТЕКСТЕ HR-СТРАТЕГИЙ

В условиях постиндустриальной экономики развитие человеческих ресурсов (HR) приобретает особую актуальность. Разрабатываются подходы для достижения целей организаций путем наилучшего использования их знаний (Управление знаниями, Knowledge management). Многие крупные компании, государственные учреждения и некоммерческие организации выделяют ресурсы, предназначенные для внутренних усилий в области Управления знаниями, в рамках их бизнес-стратегии, ИТ или отделов управления персоналом. Их усилия по управлению знаниями обычно сосредоточены на организационных целях, таких как повышение производительности, конкурентное преимущество, инновации, обмен извлеченными уроками, интеграция и постоянное совершенствование организации. В целом программы управления знаниями могут принести впечатляющие выгоды организациям, если они являются целенаправленными, конкретными и ориентированными на конкретные действия.

Для организационного менеджмента значимым становится поиск механизмов, посредством которых возможно извлечь выгоду из человеческого капитала, а также инструментов, способных поддерживать эффективное использование HR-инвестиций. Речь идет в том числе о «социальном капитале», об уровне устойчивости социальных связей между служащими из разных отделов и с людьми за пределами компании.

Управление знаниями как стратегический актив организации требует специального внимания к процессам, формирующим и стимулирующим обмен знаниями. Выделяют две соответствующие стратегии: кодификацию (сбор, хранение знаний в электронных базах данных, а также обеспечение доступа к ним) и персонализацию (побуждение людей делиться своими знаниями напрямую). Именно люди с сильным интеллектуальным капиталом развивают базу явного и скрытого знания компании. В таком случае информационные технологии играют менее важную роль, поскольку они только облегчают общение и обмен знаниями. Следует также отметить, что обмен знаниями требует формирования

организационной культуры, которая поощряет такой обмен информацией, при котором знания передаются, обновляются и сохраняют свою актуальность. В частности, предлагаются такие стратегии и инструменты управления знаниями: межпроектная передача знаний, внутр.-организационный обмен знаниями, картографирование знаний (knowledge mapping, карта хранилища знаний внутри компании, доступная для всех), экспертные системы, трансфер лучших практик, измерение интеллектуального капитала компании и др. Через такие каналы идеи и знания циркулируют в организации, формируя пространство, где рождаются новые идеи. На смену традиционным иерархическим ролям и обязанностям приходят интегрированные структуры, строящиеся на доверии и взаимодействии. Обмен знаниями становится одной из ключевых функциональных ролей в описании работы сотрудников. Процессы «управление компетенциями», кроме систематической оценки и планирования компетенций отдельных членов организации, предполагают также уровень компетенций команды проекта. Утверждается, что люди в проектных командах с большей вероятностью будут создавать новые знания и взаимно обогащать друг друга идеями, чем в статичных группах).

Современные научно-практические рекомендации акцентируют внимание на том, что инвестиции в человеческий капитал могут быть представлены целенаправленной кадровой политикой. Например, подбор исполнителей проекта должен быть ориентирован на построение команды [1–2]. Командная работа рассматривается не столько в структурном, сколько в качественном измерении – характеризует уровень взаимодействия, доверия. Если в рабочей группе каждый участник работает индивидуально над отведенным ему заданием, то в команде – комбинируются все способности и навыки, необходимые для решения поставленной общей задачи. В результате компетентность команды проекта должна быть способной интегрировать как определяющие свойства личности, которые приводят к эффективному выполнению работы, так и навыки и поведение, на проявление которых организация рассчитывает в коллективной работе.

Организационным ядром высокоэффективных команд являются сотрудники с сильным «эмоциональным капиталом», способностью устанавливать продуктивные связи-отношения. Ведь часто плохая работа в организациях обусловлена тем, что сотрудники показывают результаты ниже своих возможностей, не делятся, а утаивают свои знания. Для экономики знаний важной составляющей является организационная культура доверия и взаимодействия, в которой служащие активно предпочитают делиться своими знаниями [3, с. 61–62]. В экономике знаний служащий – это инвестор, активно выбирающий, инвестировать ли (или держать при себе) идеи, вдохновение и навыки. Таким образом,

социальный капитал рассматривается важнейшим элементом стоимости нематериальных активов компании.

Для учета необходимых элементов компетенции команды проекта предлагается следующая математическая модель, использующая обобщенный функционал качества:

$$F(EQ + PM + KB + IS + C) = \alpha_1 EQ + \alpha_2 PM + \alpha_3 KB + \alpha_4 IS + \alpha_5 C;$$

$$\sum_{i=1}^5 \alpha_i = 1; \quad 0 \leq \alpha_i \leq 1,$$

где EQ – образовательно-квалификационная компетентность;

PM – знания и навыки по управлению проектами;

KB – знания бизнес-процедур и бизнес-операций проекта;

IS – навыки межличностных взаимоотношений;

C – затратные показатели (на зарплату, обучение и т.д.)

Представленная модель компетентности может служить для компании инструментом при принятии решения об обеспечении проекта трудовыми ресурсами и создании режима высокопродуктивной работы. В ней должны быть интегрированы как определяющие свойства личности, которые приводят к эффективному выполнению работы, так и навыки, поведение, на проявление которых организация рассчитывает в коллективной работе. Использование данной модели в организационных стратегиях HR-инвестиций позволит обеспечить активное и непрерывное формирование человеческого капитала, проявляемого как в интеллектуальных, так и психосоциальных формах, а также продуктивное их размещение и эффективное использование.

Литература:

1. Фесенко Г. Г. Системы оценки компетентности проектных менеджеров: интегрированный подход / Г. Г. Фесенко, Т. Г. Фесенко // Сб. науч. ст. II междунар. науч.-практ. конф. «Компетентности и компетенции персонала отраслевых организаций: структура и содержание, технологии развития» / Урал. гос. пед. ун-т; под. науч. ред. Э. Э. Сыманюк, Л. Ю. Шемятихиной; под. общ. ред. Л. Ю. Шемятихиной. – Екатеринбург, 2011. – С. 178–182.

2. Фесенко Г. Г. Креативные технологии повышения квалификации специалистов в проактивном управлении программами организационного развития / Г. Г. Фесенко, Т. Г. Фесенко // Управление инновационным образованием: сб. науч. ст. / Урал. гос. пед. ун-т; под. науч. ред. Б. М. Игошева, С. Л. Фоменко, Н. И. Чураковой и др.; под. общ. ред. Н. И. Чураковой; В 3-х ч. Ч. 1. – Екатеринбург, 2011. – С. 210–213.

3. Грэттон Л. Демократическое предприятие. Раскрепощение бизнеса благодаря свободе, гибкости и приверженности / Л. Грэттон. – С.–Петербург: Стокгольмская школа экономики, 2005. – 282 с.

KLAIPEDA UNIVERSITY

III INTERNATIONAL SCIENTIFIC CONFERENCE
**MODERN TRANSFORMATIONS
IN ECONOMICS AND MANAGEMENT**

March 29th, 2019

Proceedings of the Conference

Part I

**Klaipeda, Lithuania
2019**

Organising Committee

Rimantas Stašis	Professor, Dr. of Economics, Head of Management Department, Klaipeda University, Lithuania;
Algirdas Giedrtaitis	Associate Prof., Dr. of Economics, Professor of Management Department, Klaipeda University, Lithuania;
Jan Žukovskis	Associate Prof., Dr. of Economics, Head of Business and Rural Development Management Institute, Aleksandras Stulginskis University, Kaunas, Lithuania;
Lina Pieliene	Professor, Dr. of Economics, Vytautas Magnus University, Kaunas, Lithuania;
Bogoyavlenska Yuliya	Ph.D, Assistant Professor in Economy, Department of Personnel Management and Labour Economics, Zhytomyr State Technological University, Ukraine;
Galina Ulian	Professor, Dr. of Economics, Dean of Faculty of Economic Sciences, State University of Moldova;
Kostiantyn Shaposhnykov	Professor, Dr. of Economics, Head of Black Sea Research Institute of Economy and Innovation, Ukraine;
Yuliana Dragalin	Dr. of Economics, Associate Professor, Dean of Faculty of Economic Sciences, Free International University, Moldova;
Olga Chwiej	Associate Professor, Dr. of Economics, freelancer scientist, Poland.

III International Scientific Conference Modern Transformation in Economics and Management: Conference Proceedings, Part I, March 29th, 2019. Klaipeda, Lithuania: Baltija Publishing. 138 pages.

Table of Contents

ECONOMIC THEORY AND NOBELELOGY: RECENT ADVANCES

Мейш А. В., Ядуха С. Й.

НАУКОВИЙ АНАЛІЗ ТА СИСТЕМАТИЗАЦІЯ ЧИСЛЕННИХ КОНЦЕПЦІЙ ВЛАСНОСТІ 1

THE WORLD ECONOMY AND INTERNATIONAL ECONOMIC RELATIONS: THE DEVELOPMENT AND MAINTENANCE OF ECONOMIC SAFETY

Качуровський С. В.

БЛОКЧЕЙН-ТЕХНОЛОГІЯ В ЛОГІСТИЦІ 6

Остапенко Т. Г.

ПРИНЦИПИ НАНОЕКОНОМІКИ У ГЛОБАЛЬНОМУ СЕРЕДОВИЩІ 7

Шемчук М. Ю.

СТАТИСТИЧНЕ ВИВЧЕННЯ ОСНОВНИХ КРАЇН-ПАРТНЕРІВ ЧЛЕНІВ ЄС
У ЗОВНІШНІЙ ТОРГІВЛІ УКРАЇНИ ТОВАРАМИ У 2018 РОЦІ..... 11

ECONOMICS AND MANAGEMENT OF NATIONAL ECONOMY, NATIONAL MODELS OF ECONOMIC SYSTEMS

Avanesova N. E., Kolodyazhna T. V.

REVIEW OF THE MARKET OF DEFENSE AND INDUSTRIAL COMPLEX
OF THE LEADING COUNTRIES OF THE WORLD 15

Безус В. О., Чикаренко І. А.

УПРАВЛІННЯ ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ:
ПРОГРАМНО-ЦІЛЬОВІ ПІДХОДИ ТА ІНСТРУМЕНТИ 19

Гбур З. В.

ГІБРИДНІ ЗАГРОЗИ ЕКОНОМІЧНІЙ БЕЗПЕЦІ УКРАЇНИ 22

Demydenko R. K.

THE ACTUAL CONDITION OF R&D SECTOR NATIONAL LEGISLATION
FOR THE PURPOSE OF EUROPEAN INTEGRATION OF UKRAINE 26

Дробот С. А.

ВИЗНАЧЕННЯ ВПЛИВУ СЕРЕДОВИЩА НА РОЗВИТОК
АТОМНО-ПРОМИСЛОВОГО КОМПЛЕКСУ 28

Копилова І. В.

CONSIDERING RISKS IN THE PROCESS OF MANAGEMENT
OF THE NATIONAL ECONOMY DEVELOPMENT 30

Маматова Т. В., Чикаренко О. О.

УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ ТЕРИТОРІЙ
НА ОСНОВІ КЛАСТЕРНОЇ МОДЕЛІ 33

Мельник В. В.

НАЦІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА ТА СВІТОВІ ПРОЦЕСИ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ 37

Нікітко О. О.

НАПРЯМКИ ПІДВИЩЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ
РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ БУДІВЕЛЬНОЇ ГАЛУЗІ 40

Трушкина Н. В.

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ РАЗВИТИЯ
ТРАНСПОРТНОЙ ЛОГИСТИКИ: ОПЫТ ЛИТВЫ 43

Урба С. І. ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПОТЕНЦІАЛУ АГРАРНОГО СЕКТОРА В СИСТЕМІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ.....	47
Khodakivska O. V., Kononenko O. M. LEGISLATIVE INITIATIVES IN LAND RELATIONS ARE DIRECTED TOWARDS THE IMPLEMENTATION OF SUSTAINABLE RURAL DEVELOPMENT	51
ECONOMY OF ENTERPRISE AND CORPORATE GOVERNANCE: MODERN INTEGRATION PROCESSES	
Cisko L. DISTINCTIVELY ELEMENTS OF COOPERATIVES AS ENTREPRENEURIAL SUBJECTS.....	55
Аляб'єва О. М. ОСНОВНІ ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА ІННОВАЦІЙНИ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТА	58
Антонова І. В. НОРМУВАННЯ ПРАЦІ ІНЖЕНЕРНО-ТЕХНІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ: ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА.....	63
Волкова Н. В., Могилат М. Г. ЧАС В СИСТЕМІ ЕКОНОМІЧНИХ РЕСУРСІВ ТА ФАКТОРІВ	66
Завідна Л. Д., Клименко В. І. ЯКІСТЬ ПОСЛУГ ЯК КЛЮЧОВИЙ ЧИННИК УСПІХУ ГОТЕЛЬНОГО БІЗНЕСУ.....	70
Кліпкова О. І. ЗАРУБІЖНИЙ ТА ВІТЧИЗНЯНИЙ ДОСВІД ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В БАНКІВСЬКИХ УСТАНОВАХ.....	74
Марінцева К. В., Сулима Л. О. УПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ YIELD MANAGEMENT У ПРОДАЖ АВІАЦІЙНИХ ПАСАЖИРСЬКИХ ПЕРЕВЕЗЕНЬ.....	78
Рынкевич Н. С. ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ПРЕДПРИЯТИЙ.....	81
Світлична В. Ю., Рубанка В. М. ОРГАНІЗАЦІЙНІ АСПЕКТИ ФУНКЦІЙ ТА ЗАВДАНЬ КОНТРОЛІНГУ В ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ЕНЕРГЕТИЧНОЇ ГАЛУЗІ	85
Ушеренко С. В. МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ВАРТІСТЮ КОРПОРАТИВНОГО ПІДПРИЄМСТВА	88
Fedorova V. O., Gladka O. I. DEFINING THE GENERALIZED LEVEL OF ENTERPRISE'S ATTRACTIVENESS AS AN EMPLOYER	93
Фомічов М. В. ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЗРОШУВАЛЬНИХ СИСТЕМ В АГАРНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ ЗА УМОВ ВИКОРИСТАННЯ АБСОРБЕНТІВ	96
Хлопоніна-Гнатенко О. І. НАУКОВІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ РОЛІ СТРАТЕГІЇ ТА СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	99
Шацька З. Я., Денисенко М. П. ІНТЕГРАЦІЙНІ ФОРМИ ПІДПРИЄМНИЦЬКИХ СТРУКТУР В ГЛОБАЛЬНОМУ ПРОСТОРІ.....	103
Шостаковська А. В. ОСНОВНІ НАПРЯМКИ РОЗВИТКУ ПРОМИСЛОВОГО ВИРОБНИЦТВА УКРАЇНИ	106

CREATIVE ECONOMY AND HUMAN CAPITAL: THE KNOWLEDGE MANAGEMENT ISSUES

Васильєва О. М., Фугело М. А.

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ: ЗНАННЯ ТА УМОВИ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ НИМИ..... 108

Куценко М. М.

ПРОЦЕСИ УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ ЯК РУШІЙ У ПРОЕКТАХ
ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІЙ..... 111

Lazarenko Y. O.

DEVELOPING THE OPEN INNOVATION CAPABILITIES OF ORGANIZATIONS
IN A KNOWLEDGE-INTENSIVE ENVIRONMENT..... 115

Orlovska Yu. V., Dryhola K. V.

INTELLECTUAL PROPERTY AS AN ELEMENT
OF THE WORLD INTELLECTUAL ECONOMY 118

Подлесная В. Г.

ВЛИЯНИЕ УСКОРЯЮЩЕГОСЯ ТЕХНИКО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО
РАЗВИТИЯ И СЕТЕВИЗАЦИИ ОБЩЕСТВА НА РОЛЬ ЧЕЛОВЕКА
В ОБЩЕСТВЕННОМ ПРОИЗВОДСТВЕ..... 121

Фесенко Г. Г., Фесенко Т. Г.

ФОРМИРОВАНИЕ КОМПЕТЕНТНОСТИ КОМАНДЫ ПРОЕКТА
В КОНТЕКСТЕ HR-СТРАТЕГИЙ 125

Шестакова А. В.

HR-МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ЕЛЕМЕНТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ
В КОМУНІКАЦІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ УНІВЕРСИТЕТІВ ТА РОБОТОДАВЦІВ..... 128

Izdevniecība «Baltija Publishing»
Valdeķu iela 62 – 138, Rīga, LV-1058

Iespiests tipogrāfijā SIA «Izdevniecība «Baltija Publishing»
Parakstīts iespiešanai: 2019. gada 18 aprīlis
Tirāža 100 eks.