

РОЛЬ КОМАНДИ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

This article addresses the complex use of teamwork potential in the context of project and human resource management. Modern approaches to forming a project team are highlighted and the benefits of teamwork are considered. The basic forms and principles of team existence are also analyzed.

На сьогоднішній день роль людини у виробництві істотно змінилась. Людина є найважливішим елементом виробничого процесу. А також головним стратегічним ресурсом компанії в конкурентній боротьбі.

Протягом останніх років з'явилися нові підходи й концепції та відбулися суттєві зміни, де головним та наймогутнішим є поняття команда та командна робота у контексті управління персоналом. Управління персоналом є однією з головних функцій будь-якого підприємства. Основним джерелом конкурентних переваг залишається невичерпний ресурс підприємства, а саме персонал. Тому необхідно більш детально розглянути характеристику підходів до концепції управління.

В наш час, комбінація простих та традиційних методів не забезпечить ефективного та активного функціонування компанії на ринку. Це підтверджує про необхідність застосування організаціями нових сучасних підходів до управління персоналом. У цій ситуації доцільним є створення та формування ефективної команди для певного проекту.

Команда і командна робота становляться культовими явищами в сучасній системі менеджменту. Обумовлюється це тим, що командна робота демонструє високий рівень конкурентоспроможності на ринку та ефективність у вирішенні поточних питань, а також приналежність до команди підвищують рівень організованості [1, с. 223].

Процеси керівництва командою проекту містять розробку плану управління людськими ресурсами. У ході цього процесу відбувається визначення і документальне закріплення своїх функціональних обов'язків і відповідальності членів команди. Відомо, що за своєю формою команда проекту віддзеркалює існуючу організаційну структуру управління проектом: розділення функцій, обов'язків і відповідальності за рішення.

Перевагами командної роботи є створення умов для підвищення рівня конкурентоспроможності, розширення можливостей збору багатопланової інформації, поява більшої кількості альтернативних варіантів розв'язків проблеми, пришвидшення процесу прийняття рішень, розвиток інноваційної атмосфери, зниження рівня ієрархії, підвищення якості зростання задоволення життям [2, с. 161].

Звичайно виділяють три види проектних команд: команда проекту – команда, що створюється на період виконання проекту, метою керівника даної команди є формування стратегії для успішного завершення проектної діяльності; команда управління проектом – команда, що безпосередньо здійснює управлінські функції протягом всієї діяльності. команда менеджменту проекту – команда, яку очолює головний менеджер проекту [3, с. 86].

В процесі управління персоналом акцентується увага на підборі членів команди для окремого проекту, їх навчання, адаптації та розподіленні обов'язків. Все це лежить в основі органічного підходу, який вивів тип управлінської діяльності за рамки традиційних функцій організації праці в цілому. У межах органічного підходу до управління виділяють дві концепції: управління персоналом і управління людськими ресурсами. Особливостями органічного підходу до управління персоналом є те, що в процесі управління акцентується увага на підборі працівників, їх навчання, оцінці, плануванні кар'єри. Саме організаційний підхід позначив нову перспективу управління персоналом, вивівши цей тип управлінської діяльності далеко за рамки традиційних функцій організації праці та зарплати. Кадрова функція поступово поширилася на пошук і підбір працівників, планування кар'єри значимих для підприємства фігур, оцінку працівників управлінського апарату, підвищення їх кваліфікації.

Але останнім часом активного розвитку набув гуманістичний підхід до управління персоналом підприємства, який розглядає людину як унікальний ресурс. Особливостями такого підходу є: акцентування уваги на організаційній культурі; вплив культурного контексту на управління персоналом [4, с. 32].

По-перше, опираючись на даний підхід зрозуміло, що сучасний менеджер має об'єднувати не просто індивідів у трудовому колективі. А потенціали особистостей.

По-друге, врахування особливої природи людини зумовлює достатній вплив соціально-психологічних методів управління її поведінкою.

По-третє, зростає значущість ролі менеджера як інтегратора та координатора підлеглих.

Список використаних джерел:

1. Верзух Э. Управление проектами: ускоренный курс по программе MBA.: Пер. с англ.М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2012. 480 с.
2. Арчибальд, Рассел Д. Управление высокотехнологичными программами и проектами. Из-ва ДМК – Прес и Компания Айти, 2003. 472 с.
3. Питер Ройш. Командный менеджмент. Мн., 2004. 160 с.
4. Палеха Ю.І. Менеджмент персоналу. К.: Ліра-К. 2010. – 336 с.