

— здатність розвивати лідерські якості та застосовувати їх в управлінні командами та персоналом.

В освітній програмі «Туризм» на вимогу ринку та потреб роботодавців з'явилися такі фахові компетенції працівників:

— вміння використовувати етнографічні та демогеографічні матеріали в процесі популяризації національного туристичного продукту;

— здатність використовувати знання, уміння і практичні навички в галузі етики, естетики, культурної антропології та суміжних гуманітарних галузей знання при проведенні туристично-красознавчих досліджень;

— здатність оцінювати економічну ефективність туристичних продуктів і ресурсного потенціалу туристичних підприємств.

Отже, фахові компетенції, які пропонуються в освітніх програмах, з одного боку, забезпечують вимоги цифрової економіки, а з іншого, потреби роботодавців та підвищують конкурентоспроможність працівників на ринку праці.

Список літератури

1. Стандарт вищої освіти України : електронний ресурс. — Джерело доступу: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishcha-osvita/zatverdzeni%20standarty/12/21/051-ekonomika-bakalavr.pdf>

УДК 331.53

Столярук Х. С.

кандидат економічних наук, доцент кафедри
управління персоналом та економіки праці

ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені
Вадима Гетьмана»
м. Київ, Україна

ФОРМУВАННЯ КОМАНДИ ПРОЄКТУ: РОЛЬ ТА ІНСТРУМЕНТИ КАР'ЄРНОГО КОНСУЛЬТАНТА

Ефективне командоутворення є сучасним трендом бізнес-організацій. З'являються нові типи команд, різні їх розміри, склад, особливості діяльності тощо. Непростою задачею є задовільнити кар'єрні бажання кожного учасника команди окремо так,

щоб це приносило вигоду як самій команді безпосередньо, так і організації в цілому. Надзвичайно складним є і сам механізм інтеграції особистісних цілей учасника команди з цілями та цінностями інших колег по команді, її лідером, а також корпоративною системою цінностей.

Кар'єрне консультування відіграє важливу роль у плануванні кар'єри працівника, а ключовою задачею кар'єрного консультанта є допомога у формуванні траєкторій і маршрутів задля службового просування. Якщо робота працівника передбачає стратегічно важливу його участь у команді, інструменти кар'єрного консультанта мають виходити за межі розвитку одноосібної кар'єри, а кар'єрний план — враховувати особливості посадової та особистісної ієрархії чинної команди. Крім того, розвиток кар'єри може передбачати й переходи від команди в команду, а це призводить до змін і в плані професійного розвитку, адже такі переходи вимагають або розвитку нових професійних компетенцій, або оволодіння новими особистісними навичками, або включати обидва ці аспекти.

Однією зі значущих компетентностей працівника цифрової епохи є вміння працювати в команді. Розвиток ключових навичок та особистісних якостей, які підтверджують можливість ефективної командної взаємодії людини, має бути оцінено на етапі прийому її на роботу. Однак, на цьому етапі не має завершуватися її розвиток як учасника команди. Кар'єрні плани розвитку мають враховувати формування нових умінь і навичок працівника як члена команди.

Важливим завданням менеджменту проекту є формування команди. Створюючи команду проекту, керівник об'єднує людей у групу, спрямовуючи їхню діяльність на реалізацію поставлених завдань для досягнення єдиної мети. На цій стадії проект-менеджеру доводиться вирішувати важливі завдання, пов'язані і з владою, лідерством, конфліктами, мотивацією праці, організаційною культурою, комунікаціями, контролем, розподілом повноважень тощо [1]. Власне, в цій площині лежить багато кар'єрних проблем і потреб членів команди, які допоможе вирішити кар'єрний консультант.

Кар'єрний супровід члена команди проекту може бути представлено такими напрямками: 1) консультування з питань розвитку кар'єри, що передбачає обговорення ситуацій можливого просування в рамках проектної команди і поза її межами; 2) кар'єрний асесмент, під час якого аналізується кар'єрний потенціал члена команди, оцінюється об'єктивність його ролі в коман-

ді проєкту, можливий внесок, особистісні цілі та їх співпадіння із цінностями та загальною командною метою.

Зазначені напрямки мають на меті дати рекомендації члену команди які навички розвивати, визначити перспективні командні резерви, підтвердити чи спростувати, у чому його сильні та слабкі сторони як командного гравця в бізнесі.

Загалом кар'єрний консультант відіграє роль на кожному етапі проєктного менеджменту. На етапі формування команди — консультування щодо зон відповідальності учасника команди; робота із проєкт-менеджером щодо його управлінського потенціалу та роботи з різними кар'єрними запитами членів команди; участь в організаційному розвитку команди як радника з питань перестановки кадрів з урахуванням оцінки їх кар'єрного потенціалу. На етапі організації діяльності — оцінка відповідності цінностей члена команди корпоративним цінностям організації і можливого подальшого його кар'єрного розвитку; консультування з питань організації спільної діяльності в частині досягнення кар'єрних цілей кожного члена команди. На етапі управління персоналом компанії — участь у реалізації стратегії управління; кар'єрному плануванні та розвитку персоналу; допомога у виявленні мотивів до праці та розвитку кар'єри; робота із тайм-менеджментом персоналу команди з урахуванням індивідуальних кар'єрних планів.

Наскільки важливо враховувати аспекти індивідуального розвитку та взаємодії, що напряму пов'язані із питаннями, яких у своїй роботі торкається кар'єрний консультант, демонструє перелік показників ефективності управління командою. З-поміж них: цілепокладання; досягнення мети командної діяльності; формування у команді ефективної взаємодії; процес делегування повноважень; командна робота над проєктом; конкурентоспроможність команди; гнучкість та адаптивність команди; удосконалення та зростання компетенцій членів команди [2].

Фахівці у сфері кар'єрного консалтингу є важливою ланкою в процесі реалізації командного менеджменту в організації, оскільки надають допомогу специфічного характеру, здійснюючи вплив на кожного окремо учасника команди, працюючи із його індивідуальними поглядами, мотивами, прагненнями, самооцінкою, рівнем домагань, особистими та професійними ролями, в тому числі й чітко оцінюючи його роль та місію в команді, виходячи навіть за межі фахової компетенції і актуалізуючи такі важливі на сьогодні soft-навички та якості.

Література

1. Євтушенко Г.І. Формування команди проекту та організація її ефективної роботи (теоретичний аспект) / Г.І. Євтушенко // Східна Європа: економіка, бізнес та управління. Випуск 4(21). — 2019. — С. 77—82.
2. Калініченко Л.Л. Формування та оцінювання ефективності проектного менеджменту. [Електронний ресурс]. Маркетинг і менеджмент інновацій. 2016. № 4. С. 169–179. URL: <http://mmi.fem.sumdu.edu.ua/>.
3. Anatoliy Kolot and Oksana Herasymenko (2017). Market, state and business in coordinates of the new economy. Problems and Perspectives in Management. 2017. 15 (3). 76–97.
4. Kolot, A., Kozmenko, S., Herasymenko, O., & Streimikiene, D. (2020) Development of a decent work institute as a social quality imperative: Lessons for Ukraine. Economics and Sociology. 2020. 13 (2). 70—85.

УДК 331.1

Тужилкіна О. В.

доцент кафедри управління персоналом, економіки праці
та економічної теорії
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки
і торгівлі»,
м. Полтава, Україна

УПРАВЛІННЯ ПРАЦЕЮ НА ОСНОВІ РАЦІОНАЛІЗАЦІЇ ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ

В сучасних моделях економіки, які засновані на різних формах власності і видів господарської діяльності, нові економічні відносини виникають як в економіці в цілому, так і на мікрорівні. Внутрішні відносини зумовлюються змінами, що відбуваються в економіці в цілому. Саме людський потенціал є основним виробничим ресурсом, навіть якщо витрати на нього займають невелику частку в загальному обсязі витрат.

Ефективне використання грошових і матеріальних ресурсів є результатом раціонального використання робочої сили та її активності. У сучасних моделях економіки зовнішнє середовище все більш орієнтує підприємства на максимізацію прибутку, як результату господарської діяльності. При цьому можливості збі-