Автор: Administrator
08.04.2016 00:00 - Обновлено 21.04.2016 14:32



Изначально в проектно-ориентированных компаниях предусмотрены определенные инструменты внутренней коммуникации и система оплаты труда, приемлемые к проектной деятельности. Во многих случаях российские предприятия начинают заниматься проектной деятельностью, при этом система управления персоналом, направленная на функциональную деятельность, не может в проектах справиться со спецификой управления персоналом.

Менеджменту довольно трудно планировать и адекватно оценивать риски работы проектной группы и руководителя проекта.

Еще на этапе инициирования проекта, т.е. намного раньше приема людей на работу, необходимо продумывать и рассчитывать систему управления персоналом. При этом необходимо учитывать развитие и обучение персонала, оплату труда, среднесрочные и долгосрочные социальные программы. Следует отметить, что, обычно, бывает малоэффективным набор самостоятельных действий и действий, не зависящих друг от друга. При минимизированных рисках проекты будут выполняться только тогда, когда

компания готова и может воспринимать управление персоналом в виде комплексной системы, способной органично вписываться в ее иные системы.

Создание команды и риски

Еще до этапов планирования и выполнения проекта необходимо начинать создавать проектную команду. Заниматься поиском сотрудников на основные роли в проектной организации нужно как можно раньше, независимо от детализированного содержания проекта. В современной экономической ситуации, несмотря на всеобщее сокращение числа проектов, все еще достаточно трудно найти руководителя проекта, стоимостного инженера, планировщика, инженера по управлению рисками, намеренными работать в проекте и обладающими необходимой квалификацией.

Следует помнить, что на этапе создания команды нужно учитывать стандартный риск заключающийся в том, что можно просто не найти персонал, имеющий профессиональный опыт и знания. Также необходимо учитывать то, что даже, если удалось в команду привлечь опытных людей на начальных этапах, то их можно потерять позднее. К оценке рисков, касающихся персонала, нужно подходить так же, как и к оценке других, финансовых или производственных рисков проекта. В этом вопросе руководитель проекта должен обращаться за помощью к специалисту по управлению персоналом и к инженеру по управлению рисками.

Методики для работы с HR-рисками почти полностью повторяют стандартные анти рисковые мероприятия, которые подробно изложены в литературе по управлению рисками проекта. Для того, чтобы снизить риски нужно, чтобы обе стороны понимали условия займа, при этом достигнутые договоренности необходимо зафиксировать письменно. Несмотря на то, что проект может значительно измениться со временем, но ключевые договоренности, и то, что должно сохраниться постоянным и незыблемым, к примеру, организационные и финансовые роли, принципы принятия управленческих решений, иерархическую модель проекта, очень важно закрепить.