

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-361-3-181>

**THE ROLE OF SOFT PROJECT MANAGER SKILLS
IN ACHIEVING COMPANY SUCCESS IN TODAY'S
ENVIRONMENT OF UNCERTAINTY AND RAPID CHANGE**

**РОЛЬ ГНУЧКИХ НАВИЧОК КЕРІВНИКА ПРОЄКТУ
В ДОСЯГНЕННІ УСПІХУ КОМПАНІЇ В СУЧАСНИХ УМОВАХ
НЕВИЗНАЧЕННОСТІ ТА ШВИДКИХ ЗМІН**

Rovenska V.V.

*PhD (Economics), Associate Professor,
LLC "Technical university
"Metinvest polytechnic",
Zaporizhzhia, Ukraine*

Ровенська В.В.

*к. е. н., доцент,
ТОВ «Технічний університет
«Метінвест політехніка»,
м. Запоріжжя, Україна*

Сучасні умови невизначеності та швидких змін бізнес-середовища та повсякденного життя вимагають від керівника-лідера бути не тільки професіоналом в своїй справі, а й бути адаптованим до нових викликів та ризиків, мати здатність швидко приймати рішення, бути гнучким, стресостійким, постійно розвиватися і що дуже важливо – мати розвинені гнучкі навички (т.зв. soft skills), насамперед комунікативні навички.

Розвинені навички ефективної комунікації у лідера це більше, ніж просто вміння чітко передавати повідомлення; це й вміння слухати так, щоб повністю розуміти суть сказаного і давати іншій людині відчувати, що її слухають та розуміють; це також розуміння емоцій та намірів, що стоять за словами; це й здатність відмовитися від своїх інтересів на користь спільних інтересів та ефективної співпраці.

Ефективна комунікація для бізнесу в умовах постійних трансформацій зовнішнього середовища в будь-якій сфері діяльності стає все більш критичним фактором для забезпечення досягнення спільних цілей та запланованих результатів програм розвитку.

За даними дослідження за 2017–2020 рр. фахівцями Інституту проєктного менеджменту США (Project Management Institute (PMI)) [1] керівники проєктів серед головних причин зривів проєктів називали проблеми комунікації як в команді проєкту, так й з іншими стейкхолдерами проєкту (70 % припадає саме на цей фактор).

З огляду на цей факт від фахівців Інституту проектного менеджменту США існує декілька рекомендацій, які сприяють успішній співпраці та комунікації [2]:

1) розуміння потреб та особливості кожного учасника команди проекту;

2) пошук компромісів для досягнення найкращих результатів;

3) визнання та нагородження за внесок кожного учасника команди, що сприяє мотивації та позитивній атмосфері в команді та сприяє постійному розвитку кожного учасника;

4) розвиток навичок командної роботи через тренінги, семінари та спільні проекти, які сприяють покращанню комунікації, вирішенню конфліктів та здатності працювати разом;

5) забезпечення свободи творчості, сприйняття новим ідеям та експериментам, забезпечення умов для розвитку потенціалу кожного члена команди;

6) відкрита та ефективна комунікація завдяки створення такої атмосфери, де учасники команди можуть вільно висловлювати свої думки, ідеї та погляди. Це передбачає забезпечення чіткості та зрозумілості завдань, щоб учасники мали повну картину проекту, планів, стратегії розвитку. Для цього варто використовувати графіки, діаграми, схеми або ілюстрації, щоб краще візуалізувати та зрозуміти складну інформацію. Керівнику проекту варто переконатися, що всі учасники розуміють інформацію, для чого потрібно задавайте запитання, сприяти обговоренню та підтримувати відкриту комунікацію. Також проджект менеджеру варто впевнитися, що всі учасники можуть висловити свої думки та уточнити будь-які незрозумілі аспекти. Крім того керівнику проекту варто забезпечити записування основних моментів та завдань під час комунікаційних зустрічей, щоб учасники мали можливість звернутися до них у майбутньому, а також забезпечити доступ до документації, щоб всі могли знайти й переглянути необхідну інформацію.

З врахуванням вищенаведеного, на наш погляд, необхідно сфокусувати увагу ще на деяких моментах, які можуть допомогти уникнути дезорганізації та помилок у лідерстві, а саме:

1. У сучасному світі зміни відбуваються швидко, тому лідерам важливо бути гнучкими та готовими адаптуватися до нових обставин, ризиків та вимог. Лідеру важливо мати чітку мету та бачення стратегічних цілей компанії та спрямовувати команду на їх досягнення.

2. Навички ефективної комунікації та розв'язання конфліктів у лідера є важливими для уникнення непорозумінь та конфліктів в команді та при спілкуванні зі стейкхолдерами. Лідер насамперед повинен бути

відкритим до спілкування зі своєю командою, чітко та зрозуміло пояснювати свої вимоги та очікування. Лідер повинен побудувати довіру зі своєю командою і підтримувати їх у досягненні спільних цілей. Розуміння потреб та інтересів своїх співробітників може сприяти побудові сильних відносин.

3. Лідер повинен сам розвиватися та надихати інших, «інвестувати» в розвиток членів своєї команди, підтримувати їх навчання та саморозвиток.

Для того, щоб з'ясувати які навички потрібно розвивати конкретному члену команди пропонуємо використання так званих «матриць навичок» та «карт компетенцій» співробітників.

Для цього пропонуємо використовувати різні моделі (наприклад, Lominger Competency Model, Clifton Strengths, SHL Universal Competency Framework, European e-CF, ASTD Competency Model, DDI Competency Framework, 9-box grid, Drotter Leadership Pipeline Model, AIHR Human Resources Competency Model [3]), мета використання яких полягає в тому, щоб повністю зрозуміти знання, навички, мотиви, риси та соціальні ролі кожного члену команди або співробітника відділу і відповідно встановити будь-які помітні прогалини в цих характеристиках. Обидва інструмента («матриця навичок» і «карта компетенцій») допомагають оцінити потенціал окремої людини чи команди, проте «матриця навичок» фокусується виключно на навичках людини (зазвичай рольових) і використовує просту сітку для оцінки кожної людини у тому, наскільки вона «досвідчена» в кожній навичці. З іншого боку, «карта компетенцій» надає більш деталізовану інформацію, включаючи навички, поведінку, знання та відносини, і оцінює людей на більш глибокому рівні. Також «матриця навичок» може допомогти оцінити, наскільки команда готова виконати конкретний проект, тоді як «карта компетенцій» може допомогти організаціям побачити, як компетенції людини можуть приносити користь на конкретному робочому місці, і використовувати картографування компетенцій в управлінні ефективністю.

Все це допоможе розвитку всередині команди, сприяючи досягненню спільних цілей та взаємному зростанню.

Перелік використаних джерел

1. Leading Teams: Setting the Stage for Great Performances. Research by the US Project Management Institute (PMI): official website. URL: <https://www.pmi.org> (дата звернення 20.07.2023).

2. A Guide to the Project Management Body of Knowledge (PMBOK Guide) – Seventh Edition and The Standard for Project Management. Project Management Institute, Inc., 2021. P. 370. URL: <https://www.pmi.org> (дата звернення 30.08.2023).

3. Shani Jay (2023). What Is Competency Mapping? Your Ultimate 2023 Guide. Academy to Innovate HR (AIHR, Netherlands): website. URL: <https://www.aihr.com/blog/competency-mapping/> (дата звернення 14.09.2023).

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-361-3-182>

INCREASING EMPLOYEES PERFORMANCE THROUGH THEIR DEVELOPMENT

ПІДВИЩЕННЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДСТАВІ ЙОГО РОЗВИТКУ

Smyrnova I.I.

*PhD (Economics), Associate Professor,
LLC “Technical university
“Metinvest polytechnic”,
Zaporizhzhia, Ukraine*

Смирнова І.І.

*к.е.н., доцент,
ТОВ «Технічний університет
«Метінвест політехніка»,
м. Запоріжжя, Україна*

Osadcha V.V.

*student (group 051-22-1m),
LLC “Technical university
“Metinvest polytechnic”,
Zaporizhzhia, Ukraine*

Осадча В.В.

*студентка гр. 051-22-1м,
ТОВ «Технічний університет
«Метінвест політехніка»,
м. Запоріжжя, Україна*

Ефективне управління підприємством вимагає не лише впровадження передових технологій та виробничих процесів, але й систематичної роботи над розвитком персоналу. Одним з яскравих прикладів успішної практики є ПАТ «Запоріжсталь» – один із найбільших металургійних комбінатів в Україні та Європі. Це підприємство активно доводить, що інвестування в розвиток персоналу призводить до підвищення його результативності та конкурентоспроможності всього підприємства.