

Mukan B.¹, Sarkambaeva S.G.¹

Development of project activities in small and medium-sized businesses in Kazakhstan

Abstract. Small and medium-sized businesses (SMEs) make a key contribution to the country's economy in terms of employment, innovation and growth. The development of project activities can play a significant role in facilitating this contribution, but SMEs require less bureaucratic forms of project management than those used by larger traditional organizations. This article presents a study to determine the nature of project management required by SMEs, and its results. The research findings very strongly suggest that SMEs need a "lightweight" version of project management.

Keywords: small and medium enterprises, project management, business units, innovation, enterprise growth.

Сведения об авторах:

Мукан Бакдаулет, магистрант второго курса специальности «Управление проектами» Международного университета информационных технологий.

Саркамбаева Шынара Галимжановна, PhD, ассоциированный профессор кафедры «Экономика и бизнес» Международного университета информационных технологий.

Авторлар туралы мәліметтер:

Мұқан Бакдәулет, Халықаралық ақпараттық технологиялар университетінің «Жобаларды басқару» мамандығының екінші курс магистранты.

Сарқамбаева Шынара Ғалымжанқызы, PhD, Халықаралық ақпараттық технологиялар университетінің «Экономика және бизнес» кафедрасының қауымдастырылған профессоры.

About the authors:

Mukan Bakdaulet, second-year master program student majoring in «Project Management», International Information Technology University.

Sarkambayeva Shynara Galimzhanovna, PhD, Associate Professor, Department of «Economics and Business», International Information Technology University.

УДК 621.315

Мейрманова Л.Е.

Международный университет информационных технологий, Алматы, Казахстан

**ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТАМИ В
УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ**

Аннотация. Специалисты по персоналу возглавляют революцию на рабочем месте. Более разумный прием на работу, инициативы по культуре на рабочем месте и повседневная работа - все это приоритеты в отрасли, а это означает, что управление проектами для УЧР никогда не было более важным. Фактически, специалисты по персоналу все чаще применяют инструменты управления проектами для улучшения своих процессов и рабочих процессов.

В этой статье мы обсудим преимущество проектного менеджмента для эффективности управления человеческими и важность в УЧР инструментов и методов управления проектами.

Ключевые слова: управление человеческими ресурсами (УЧР), методы управления проектами, преимущество управления проектами, проектный менеджмент, управление персоналом.

Введение

В настоящее время управление проектами становится все более распространенным явлением в других отраслях, в том числе в такой отрасли как человеческие ресурсы.

Управление человеческими ресурсами - это процесс предоставления организации человеческих ресурсов для удовлетворения как постоянных, так и краткосрочных рабочих требований [1]. Роль УЧР в управлении проектами очень важна. Это одна из 10 основных областей процесса управления проектами в РМВОК (Книга знаний по управлению проектами) [2]. Итак, планирование человеческих ресурсов и управление проектами естественно идут рука об руку. Специалисты в области УЧР есть в каждой компании, а в большинстве средних и крупных компаний есть целые отделы и подразделения, связанные с управлением людьми. Так, во многих компаниях есть такие структурные элементы как отдел как подбора и найма персонала, внутренних коммуникаций, обучения и развития, бренда работодателя, различные другие кадровые службы.

Такое усиление значимости УЧР специалистов связано с тем, что из года в год на рынке обращается чрезвычайно большое количество кандидатов, находящихся в поиске рабочего места, в то время как компаниям требуются специалисты, имеющие широкую экспертизу и особые личные качества. Становится очевидным, что для вовлечения таких специалистов со стороны компании требуется не просто выбор кандидата, требуется привлечение его внимания, завоевание его расположения и формирование желания работать именно в этой компании [3]. Именно поэтому в настоящее время в сфере УЧР активно развивается проектный менеджмент. Хотя специалисты по персоналу могут не привыкать к планированию и управлению формальными проектами, многие действия, которые они выполняют, на самом деле являются проектами.

Например, привлечение новых талантов, запуск и выполнение программ обучения и развития, завершение ежегодных обзоров производительности и заработной платы - все это проекты, которые необходимо завершить командам отдела УЧР. Дополнительные примеры этих проектов:

- программы приема на работу стажеров;
- проведение командных мероприятий;
- программы обучения и развития;
- управление операциями на рабочем месте;
- оптимизация виртуального отбора для разрозненных команд.

Результаты

Использование формальных процессов, процедур и инструментов управления проектами может помочь снизить риски и повысить успешность всех этих долгосрочных действий с персоналом.

Хотя специалисты по персоналу могут не привыкать к планированию и управлению формальными проектами, многие действия, которые они выполняют, на самом деле являются проектами.

В настоящее время создано множество программ и приложений для УЧР, имеющих своей целью автоматизацию расчета зарплаты, оптимизацию административных операционных задач [4]. Это значительно сокращает временные затраты специалисты УЧР на операционные процессы, тем самым, высвобождая время для нестандартных задач, требующих особого подхода, таких как привлечение, развитие и сохранение лучших талантливых сотрудников в компании.

Действия в рамках процесса управления человеческими ресурсами проекта включают оценку, планирование и приобретение необходимых ресурсов проекта, а также управление и развитие команды проекта.

Некоторые из результатов этого процесса включают [5]:

- план управления ресурсами;
- структурная разбивка ресурсов (с указанием, кто что делает и кто кому подчиняется);
- план укомплектования персоналом, включая календарь или расписание, когда нужны люди;
- инструменты оценки производительности команды, такие как опросы и тесты способностей.

Как видите, эти действия и результаты могут быть полезны для планирования и управления любой командой, включая отдел кадров. Но процессы управления проектами также могут помочь специалистам по персоналу выполнять многие из ожидаемых задач и действий, обеспечивая большую структуру.

Использование инструментов и процессов проекта позволяет вашей команде использовать централизованную стандартизированную базу данных для своих ключевых действий. Кроме того, шаблоны (например, шаблон адаптации сотрудников) и важная информация (например, описания должностей и руководства по собеседованию) могут храниться в любом месте, доступном для всей команды.

Некоторые из преимуществ управления проектами для УЧР включают:

- 1) создание стандартизированного записанного процесса найма;
- 2) установление показателей производительности и производительности для команды;
- 3) организация, документирование и хранение информации о сотрудниках и потенциальных сотрудниках;
- 4) отслеживание затрат на найм в соответствии с бюджетами и прогнозами;
- 5) связывание затрат на человеческие ресурсы (например, набор персонала) с фактическими бизнес-результатами.

Обсуждение

Термин «проектный менеджмент», который признает любой специалист по кадрам – «снижение рисков». УЧР снижают риск в управлении человеческими ресурсами организации, управляя всем процессом от идеи до планирования и создания до исполнения и развертывания.

1. Применение проектного менеджмента в управлении человеческими ресурсами повысить эффективность и общую продуктивность как с помощью разовых проектов, так и с помощью текущих кадровых задач, таких как ежегодные обзоры производительности.

2. Управление проектами может помочь специалистам по персоналу следующими способами:

3. Дает возможность быстро информировать руководство о том, как осуществляется работа персонала в организации. При этом можно получить представление о руководстве и заинтересованность в отношении приоритетов команды в случае конфликтов или ограниченных ресурсов.

4. Позволяют добиться общей видимости обязательств сотрудников организации для выявления и разрешения потенциальных временных конфликтов.

5. Дает возможность успешно планировать квартальные и годовые цели и действия с помощью методов и структур планирования проектов (таких как Agile).

6. Позволяют улучшить взаимодействие с другими отделами и персоналом с помощью таких инструментов, как отчеты по проектам, информационные панели и встречи по статусу. Четкие основные этапы проекта также могут улучшить коммуникацию, повысить прозрачность и повысить доверие заинтересованных сторон.

7. Позволяют визуализировать процесс найма (используя такой инструмент, как доска Канбан), чтобы понять, где находятся потенциальные рекруты и ожидается ли заполнение вакансий при необходимости.

8. Предоставляет возможность использовать инструменты управления временем и отслеживания, чтобы узнать, насколько продуктивна работа УЧР. Данные инструменты помогают спрогнозировать, сколько времени займет выполнение будущих задач, также выявляет несоответствия между сотрудниками, которые работают лучше или хуже.

9. Позволяет улучшить взаимодействие команды и заинтересованных сторон, чтобы ускорить командную деятельность и сократить вероятность недопонимания. Например, инструмент проверки и утверждения может использоваться для просмотра и комментирования резюме потенциальных кандидатов, поэтому специалисту отдела кадров не будет надобности отправлять документы по электронной почте туда и обратно руководителям отделов [6].

Как показывают вышеуказанные определения, управление проектами для УЧР дает возможность выполнять многие критически важные действия быстрее и эффективнее, чем когда-либо.

Заключение

Предоставляем рекомендации для команды УЧР, которые могут извлечь у специалистов по управлению проектами [7].

1. Начать с потребности. Хорошие менеджеры проектов не начинают свою работу с названного проекта; они начинаются с потребности. Отдел кадров организации может более успешно планировать квартальные цели, используя тот же метод. Вместо того, чтобы реализовывать проекты или идеи (например, новый план проверки эффективности или преимущества партнера) из-за предполагаемого требования, нужно искать реальные потребности. Можно сделать следующим образом: регулярно опрашивать сотрудников организации, чтобы выяснить, какие самые большие проблемы возникают на работе, а затем переходить к планированию решений.

2. Делегат. Руководители проектов являются главными делегатами. Хотя они, возможно, являются самой важной стороной успеха проекта, на самом деле они не создают никаких компонентов проекта. Вместо этого они собирают лучших людей для выполнения этих заданий, делегируют задачи и затем управляют их выполнением.

В 2019 году 51% руководителей отдела кадров заявили, что их отделу не хватает персонала для поддержания их рабочей нагрузки. А в прошлом задачи, которые отвлекали УЧР-отделы от человеческих приоритетов, включали в себя такие задачи лидерского общения, как управление отношениями с членами совета директоров, планирование реагирования на законодательные потребности и управление планами корпоративной социальной ответственности. Все это, безусловно, правильные усилия, но один человек (или даже одна команда) может сделать только так хорошо. Вот тут и приходит на помощь делегирование. Главное в данном методе убедиться, что все члены команды настроены на то, чтобы сосредоточиться на потребностях, которые наиболее важны для УЧР, и на тех вещах, в которых они преуспевают, а затем делегировать остальное.

3. Создать структуру. Для успеха проектным командам нужна структура, и это то, что предлагают менеджеры проектов. Они устанавливают вехи, встречи и отчеты через регулярные промежутки времени. Эти ожидания помогают всем не сбиться с пути и позволяют легче заметить появление риска.

Всем выгодна структура и четкие ожидания. Без этих вещей трудно достичь поставленных целей. Чтобы сотрудники добивались успеха, им необходимо четко сформулировать ожидания с первого дня и регулярно проверять работу менеджера. Лучше всего подойдут наиболее четкие и конкретные инструкции по усердной работе, своевременности и соблюдению стандартов компании.

Когда дело доходит до УЧР, внедрение структуры может происходить разными способами - четкое описание должностных обязанностей, регулярные общественные собрания всей команды, формальные процессы проверки эффективности и так далее.

4. Получить поддержку стейкхолдеров. Успешное управление проектом требует сильной поддержки со стороны спонсоров или высшего руководства. Получение поддержки проекта от высшего руководства помогает обеспечить соответствие целей каждого проекта приоритетам организации, помогает создать чемпионов по завершению проекта и показывает отдельным членам команды, насколько проект важен для общего успеха компании.

Усилия УЧР могут выиграть от того же подхода - будь то развертывание нового набора основных ценностей или введение нового процесса расчета заработной платы, ваши усилия рискуют потерпеть неудачу без поддержки сверху. Привлекайте руководство к принятию решений или, что еще лучше, убедитесь, что у УЧР есть место за столом исполнительной команды.

5. Инвестируйте в правильную технологию. Многие менеджеры проектов используют какое-то программное обеспечение для управления проектами для выполнения своей работы. Но те, кто использует такой инструмент, сообщают об улучшении коммуникации, более высоком качестве продукции, более строгом соблюдении сроков и бюджета и повышении удовлетворенности клиентов.

Руководить крупными проектами без правильного программного обеспечения было бы титаническим, если не невозможным, усилием. И это не только управление проектами. Большинство профессионалов в наши дни могут извлечь большую пользу из технических решений. УЧР ничем не отличается.

На рынке представлены тысячи инструментов, которые удовлетворяют самые разные технологические потребности в программном обеспечении для персонала - все, от управления льготами до анализа производительности, отслеживания найма и признания сотрудников и т.д.

Поскольку на рынке так много решений, важно выбрать те, которые действительно улучшат рабочий процесс в управлении человеческими ресурсами в организации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ms. K. ROHINI. Project Management Methodology in УЧРm. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN : 2278-487X, p-ISSN : 2319-7668, PP 81-83
2. Официальный сайт Института проектного менеджмента [Электронный ресурс]. URL: <https://www.pmi.org/> (дата обращения: 12.01.2021)
3. Ноженко А.А. Основные принципы проектной деятельности в области УЧР предприятия // Управление экономическим развитием регионов: анализ тенденций и перспективы развития. Материалы 14-ой региональной научно-практической конференции молодых ученых. – 2016. – С. 154-156.
4. ERE Media: Talent Management and УЧР [Электронный ресурс] URL: <https://www.tlnt.com/> (дата обращения: 22.01.2021)
5. Суховерхова, Д. М. Применение проектного менеджмента сфере УЧР / Д. М. Суховерхова. // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2017. – 11. – С. 202-204.
6. Джессика Эверитт. Вводное руководство по управлению проектами для УЧР [Электронный ресурс]. URL: <https://www.wrike.com/blog/project-management-for-hr-guide/> (дата обращения: 01.02.2021)
7. Тейлор Берк. 5 способов, которыми УЧР могут извлечь уроки из управления проектами [Электронный ресурс]. URL: <https://technologyadvice.com/blog/human-resources/ways-hr-can-learn-project-management/> (дата обращения: 12.02.2021)

REFERENCES

1. Ms. K. ROHINI. Project Management Methodology in УЧРm. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668, PP 81-83
2. Official site of the Project Management Institute [Electronic resource]. URL: <https://www.pmi.org/> (accessed: 12.01.2021)
3. Nozhenko A.A. Basic principles of project activity in the field of УЧР enterprises // Management of economic development of regions: analysis of trends and development prospects. Materials of the 14th regional scientific-practical conference of young scientists. - 2016 .-- S. 154-156.
4. ERE Media: Talent Management and УЧР [Electronic resource] URL: <https://www.tlnt.com/> (accessed:22.01.2021)
5. Sukhoverkhova, DM Application of project management in the УЧР sphere / DM Sukhoverkhova. // Economics and business: theory and practice. - 2017. - 11. - S. 202-204.
6. Jessica Everitt. An introductory guide to project management for УЧР [Electronic resource]. URL: <https://www.wrike.com/blog/project-management-for-hr-guide/> (accessed:01.02.2021)
7. Taylor Burke. 5 Ways УЧР Can Learn From Project Management [Electronic resource]. URL: <https://technologyadvice.com/blog/human-resources/ways-hr-can-learn-project-management/> (accessed:12.02.2021)

Мейрманова Л.Е.

Адам ресурстарын басқаруда жобаларды басқаруды қолданудың тиімділігі

Аңдатпа. Адам ресурстарын басқару мамандары жұмыс орнындағы революцияны басқарады. Ақылды кадрларды іріктеу, жұмыс орындарындағы мәдени бастамалар және күнделікті жұмыс – бұл саланың басымдықтары, демек адам ресурстарын басқару үшін жобаларды басқару ешқашан маңызды болған емес. Шындығында, адам ресурстарын басқару мамандары жұмыс процестерін жақсарту үшін жобаларды басқару құралдарын көбірек қолданады.

Бұл мақалада біз адам ресурстарын басқару тиімділігі үшін жобалық менеджменттің артықшылықтарын және адам ресурстарын басқаруда жобаларды басқару құралдары мен әдістерінің маңыздылығын талқылаймыз.

Түйінді сөздер: адам ресурстарын басқару (АРБ), жобаларды басқару әдістері, жобаларды басқарудың артықшылығы, жобаларды басқару, персоналды басқару.

Meirmanova L.Ye.

Efficiency application project management in human resource management

Abstract. HR management professionals are spearheading the workplace revolution. Smarter recruiting, workplace culture initiatives, and day-to-day work are all industry priorities, which means project management has never been more important for HR management. In fact, HR management professionals are increasingly using project management tools to improve their processes and workflows.

In this article, we discuss the benefits of project management for the effectiveness of human management and the importance of project management tools and techniques in HR management.

Keywords: human resource management (HR management), project management methods, project management advantage, project management, personnel management.

Сведения об авторах:

Мейрманова Лаура Есмбаевна, магистрант второго курса специальности «Управление проектами» Международного университета информационных технологий.

Автор туралы мәлімет:

Мейрманова Лаура Есмбаевна, Халықаралық ақпараттық технологиялар университетінің «Жобаларды басқару» мамандығының екінші курс магистранты.

About the authors:

Meirmanova Laura Yesmbayevna, second-year master program student majoring in «Project Management», International Information Technology University.

УДК 004.94, 330

Aldibekova N.B.¹, Tyan A.V.¹, Omarov I.G.¹, Mohamed A. Hamada¹ Alimzhanova L.M.¹

¹ International Information Technology University, Almaty, Kazakhstan,

USING MATHEMATICAL MODELLING AND SOFTWARE PROGRAMMING IN PROJECT RISK MANAGEMENT

Abstract. *The study describes the existing methods for quantitative and qualitative risk analysis and risk assessment software. The field of mathematical modelling is very much developing in economics, allowing for more in-depth research. Risk management also requires accurate justification of decisions about the importance of risk, which is made possible by accurate quantitative calculations, including mathematical modelling.*

The decision-making process within the project is based on the results of visual analysis, i.e., the study of the risk profile and the cumulative risk profile derived from the simulation. This research shows that quantitative risk methods in the project manager's toolkit are helpful in obtaining complex calculations, but risk management cannot currently exclude the role of a project risk manager from the risk assessment process.

Keywords: *risk, risk management, optimization, mathematical modelling, software programming.*

Introduction

Every business or project inevitably faces uncertainties and risks that threaten its existence along the way. Project risk management is concerned with identifying and controlling risks before they occur [1]. During the project phase, various risks occur that can reduce performance and even lead to project failure. Therefore, the application of project risk management is important to achieve optimal performance in projects [2]. The risk management system is designed to provide an ideal balance between generating profits and reducing the costs of an enterprise and aims to integrate into the company's global management system, operations, and business plans. The risk management system will be most effective only if this factor is observed [3]. Both quantitative and qualitative methods are used to assess risks. Mathematical modelling belongs to the group of quantitative methods which provide a comprehensive assessment of the probability of risk and harm but have the disadvantage that they require the involvement of competent experts. Quantitative methods are more labour-intensive, but identify different alternatives for decision-making [4].

Qualitative risk analysis

Risks in the implementation of IT projects can be divided into three groups: risks related to the quality of the product being developed; risks related to the speed of development; risks related to the budget allocated for development. Shifting the focus to one group causes a change in the other two. If you want to implement a project quickly and inexpensively, prepare for the appropriate