

Борисяк О. В.,
кандидатка економічних наук,
старша викладачка кафедри маркетингу,
Тернопільський національний економічний
університет

ПРОЄКТНИЙ ПІДХІД ДО СТВОРЕННЯ ІНКЛЮЗИВНОГО СЕРЕДОВИЩА ДЛЯ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ЕНЕРГОСЕРВІСНОЇ КОМПАНІЇ

Відстеження широкоспекторності соціально-економічного розвитку, що супроводжується кластеризацією економіки, альтерглобалізацією процесів, свідчить про зміну світогляду суспільства, формування нових цінностей сталого розвитку. Відповідно до цього, актуальним питанням є зміна підходу до організації системи управління підприємствами, діяльність яких направлена на використання безпечних для довкілля технологій.

Зокрема, енергосервісні компанії характеризуються наданням послуг в основі, яких закладені принципи енергоефективності та енергозбереженості. Організаційна структура таких компаній передбачає наявність комплексу загальних і спеціальних напрямів діяльності (енергоаудит та паспортизації; супровід проєктів, управління ризиками, робота з інвестиціями, управління будівельно-монтажними роботами та ін.). До того ж спектр послуг, які надають енергосервісні компанії визначається специфікою їхнього створення (консалтингові компанії в галузі інженерії та енергоефективності; постачальники енергетичних технологій) [1, с. 50–51].

Водночас трансформація організації маркетингової діяльності і системи управління персоналом таких компаній передбачає створення інклюзивного середовища для формування креативних команд шляхом врахування таких аспектів, як: соціокультурне різноманіття цінностей; синергія різних поколінь працівників; залучення у команду працівників з особливими потребами; моніторинг творчого потенціалу працівників (працівники-митці) та загрози деформації трудової поведінки працівників та ін. У цьому контексті зростає значення проєктної діяльності працівників та формування саме проєктної організаційної структури управління як підприємством, так і персоналом. Такий різновид організації діяльності працівників вважаємо є інклюзивною формою забезпечення інноваційного розвитку енергосервісної компанії.

Загалом процес впровадження проєктного управління на підприємстві характеризується такими перевагами: підвищується відповідальність за кінцеві результати роботи; забезпечується оперативне виконання декількох складних проєктів; забезпечується пріоритет загальних, глобальних цілей організації над частковими, локальними цілями функціонального характеру; децентралізується розв'язання оперативних завдань, що дозволяє забезпечити гнучке й оперативне реагування на зміну зовнішніх і внутрішніх умов; скорочуються терміни розробки проєктів; підвищується оперативність вирішення поточних питань;

підвищується ступінь збалансованості програми робіт із ресурсним забезпеченням проекту; підвищується об'єктивність оцінки результатів роботи учасників проекту та ін. [2, с. 41].

У контексті розгляду питання створення інклюзивного середовища для розвитку персоналу енергосервісної компанії, на нашу думку, на відміну від інших форм організації праці, компонентами організації проєктної діяльності є: визначення цілей та їхня узгодженість із завданнями, діяльністю і результатами; чітка визначеність часових рамок виконання (життєвий цикл проєкту) і формування бюджету; підбір у проєктну команду експертів; створення у кінці унікального продукту (послуги) та оцінка рівня досягнення якісних та кількісних показників; розробка стратегії сталості розвитку цього продукту (послуги) після завершення проєкту (на наступні 2–3 роки).

До того ж інклюзивність організації праці в енергосервісній компанії у формі проєктної діяльності ґрунтується на формуванні корпоративного креативного мислення на основі спільного створення бази ідей працівників на підприємстві, спільного пошуку джерел, технологій їхньої реалізації (інвестування проєкту), розробці плану реалізації проєкту та показників сталості його реалізації. У контексті розгляду цього аспекту вважаємо слід наголосити на тому, що саме гнучкість організації проєктної діяльності сприяє диверсифікації можливостей розкриття здібностей працівників, у тому числі з обмеженими можливостями, та їхнє спрямування на інноваційний розвиток підприємства шляхом створення інтелект-хабів, проєктних офісів, бізнес-інкубаторів, офісів інновацій.

Отже, застосування проєктного підходу до організації роботи працівників енергосервісної компанії є основою для створення інклюзивного середовища розвитку персоналу енергосервісної компанії. Такий підхід передбачає використання інноваційних технологій формування персоналу у напрямі зростання диференційованості в організації праці й узгодженості цілей працівників і підприємства. До того ж, інклюзивною перевагою впровадження проєктної діяльності персоналу в енергосервісній компанії є те, що така форма організації роботи фактично звужує сферу класичної (повної) зайнятості та розширює дистанційну (фріланс), гнучку (віртуальну) зайнятість.

Література

1. Борисяк О. В., Брич Б. В., Шпак Я. О. Інноваційні підходи до енергосервісу. *Modern scientific researches*. 2019. Issue 9. Part 2. P. 50–54.
2. *Управління проєктами : навч. посіб.* / П. П. Микитюк, В. Я. Брич, Т. Л. Желюк [та ін.] ; під ред. П. П. Микитюка. Тернопіль : ТНЕУ, 2017. 320 с.