

УДК 656.13  
UDC 656.13

## МЕТОДОЛОГІЯ СТВОРЕННЯ БАЗИ ДАНИХ ОФІСУ УПРАВЛІННЯ ПРОЕКТАМИ ТА ПРОГРАМАМИ МІСЬКИХ ПАСАЖИРСЬКИХ ПЕРЕВЕЗЕНЬ

Харута В.С., Національний транспортний університет, Київ, Україна

## METHODOLOGY OF CREATION OF DATABASE OFFICE OF MANAGEMENT PROJECTS AND PROGRAMS OF URBAN PASSENGER TRANSPORTATIONS

Kharuta V.S., National Transport University, Kyiv, Ukraine

## МЕТОДОЛОГІЯ СОЗДАНИЯ БАЗЫ ДАННЫХ ОФИСА УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТАМИ И ПРОГРАММАМИ ГОРОДСКИХ ПАССАЖИРСКИХ ПЕРЕВОЗОК

Харута В.С., Национальный транспортный университет, Киев, Украина

**Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями.** Сьогоднішній темп проектної діяльності, складність, масштабність і комплексність реалізації проектів у світі і в Україні є тими факторами, з якими доводиться мати справу сучасним керівникам проектів та програм, особливо тим, що орієнтовані на організацію та вдосконалення проектів та програм міських пасажирських перевезень. Відповідно, керівництву доводиться вирішувати складну задачу - кому довірити управління такими складними комплексами? Найчастіше, звертаються за підтримкою до стороннього консультанта, формуючи різні запити щодо оцінки компетентності і поділу ролі персоналу для реалізації проектів та програм вдосконалення міських пасажирських перевезень. Передумови формування таких замовлень є абсолютно різними, але об'єднує їх бажання керівництва забезпечити швидке вирішення локальних завдань щодо забезпечення комплексного підходу до проведення оцінки, тобто - формуванню самої системи оцінки.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Інтегровані результати аналітичного осмислення сутності, змісту державної кадрової політики, шляхів реалізації її стратегії на сучасному етапі державно-управлінських реформ в світі розкривають найважливіші проблеми людських ресурсів та кадрового забезпечення основних сфер суспільства, а також пропозиції щодо їх дослідження та практичного розв'язання [1].

Питання значення розвитку людського потенціалу є актуальним і в Україні. Але воно в основному має віртуальний, абстрактно-постановочний характер. Зокрема, у Щорічному Посланні Президента України до Верховної Ради України "Модернізація України - наш стратегічний вибір" (2011р.), Указі Президента України "Про Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 рр." від 1.12.12р. №45, розпорядженні Президента України "Про робочу групу з підготовки пропозицій щодо утворення та формування Президентського кадрового резерву "Нова еліта нації" від 10.07.10р. №1017, Указі Президента України "Питання реформування Національної академії державного управління при Президентові України" від 9.12.11р. №1110, Постанові КМУ "Про затвердження Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування" від 7.07.10р. №564, інших законодавчо-нормативних актах важливі акценти стосовно цієї проблеми залишаються поки що без необхідного програмно-організаційного та фінансового забезпечення [2-5].

**Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття.** Відсутність системи оцінки компетенцій фахівців, які беруть участь в проектах та програмах вдосконалення міських пасажирських перевезень, спонукало до дослідження підходів до конфігурації системи, методів, що застосовуються для оцінки компетенцій персоналу транспорту.

**Формулювання цілей статті (постановка завдання).** Метою дослідження є аналіз цілей, на досягнення яких орієнтована система оцінки проектних компетенцій для підвищення ефективності управління проектами та донесення вимог керівництва до персоналу в галузі управління проектами та програмами міських пасажирських перевезень, забезпечення скоординованого розвитку компетенцій, підвищення упевненості в тому, що персонал зможе реалізовувати нові складні проекти.

**Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.** Складність системи оцінки визначено конкретними особливостями системи та її архітектури, характеристиками основних складових елементів та організацією зв'язків між ними. Структура системи оцінки визначається, перш за все, необхідним рівнем об'єктивності оцінки і

можливостями організації нести необхідні для обраного рівня об'єктивності трудовитрати. Загальну структуру системи оцінки приведено на рисунку 1.

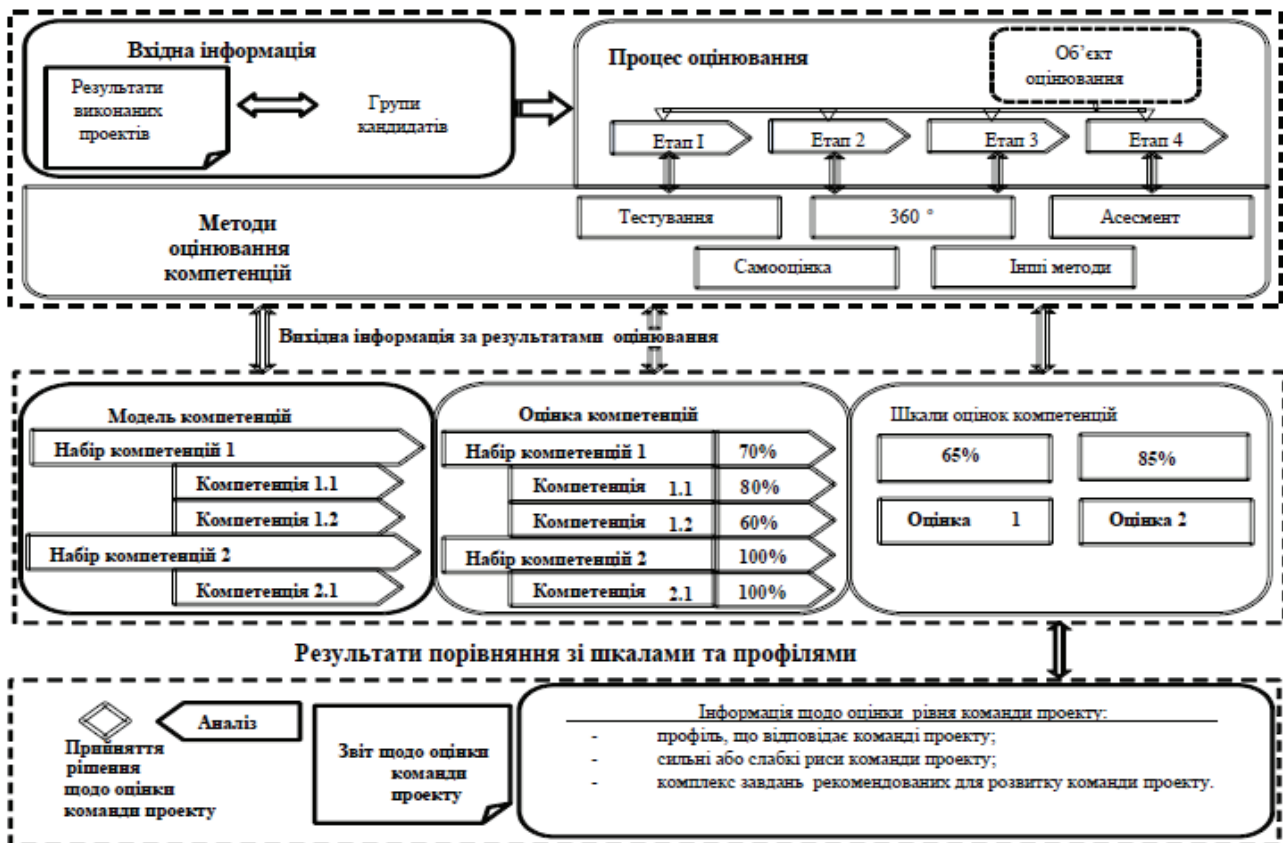


Рисунок 1 – Принципова схема прийняття рішень за умови оцінки проектних компетенцій

Базою для системи оцінки є модель компетенцій, яка складається з необхідного переліку компетенцій для даної проектної ролі персоналу транспорту. Модель має різний масштаб вхідних компетенцій та індикаторів компетенцій, який залежить від специфіки виконуваних функцій в рамках даного проекту. Для кожної проектної ролі розробляється своя модель компетенцій, яка, за необхідності, деталізується профілем компетенцій проектної ролі. Після фіксації компетенції, що будуть оцінюватися, переходимо до вибудовування процесу оцінки. До опису процесу варто включити всі дії, які необхідно виконати, їх тривалість, функції і повноваження учасників оцінки, а також формати документів, що розробляються під час проходження етапів оцінки. Для розроблення і впровадження системи оцінки проектних компетенцій необхідні наступні кроки:

- 1 - Визначити мету проведення оцінки;
- 2 - Визначити проектні ролі;
- 3 - Розробити модель компетенцій або їх профілі;
- 4 - Обрати методи оцінки та визначити процес оцінки;
- 5 - Навчання суб'єктів системи оцінки;
- 6 - Провести оцінку та отримати підсумкові результати;
- 7 - Прийняти рішення на підставі отриманих результатів;
- 8 - Визначити ефективність системи оцінки та передбачити її корегування.

Далі, з врахуванням наведених кроків, обґрунтовано систему оцінки проектних компетенцій персоналу транспорту для вдосконалення проектів та програм міських пасажирських перевезень. Оцінка персоналу вимагає наявності чітких цілей її застосування і конкретного алгоритму її реалізації. Цілі оцінки компетенцій персоналу, що бере участь у проектній діяльності, визначають те, яким чином буде збудований процес, як будуть інтерпретовані результати, і які кроки будуть зроблені після проведення всього комплексу передбачених заходів.

Генеральну мету проведення оцінки проектних компетенцій можна сформулювати так: підвищення ефективності управління проектами та донесення вимог керівництва до персоналу транспорту, забезпечивши скоординований розвиток компетенцій, підвищивши упевненість в тому, що персонал зможе реалізовувати нові складні проекти, а значить виконувати наявну стратегію. Інші цілі оцінки можуть бути об'єднані в кілька груп, виходячи зі своєї природи і кінцевої спрямованості:

- *цілі управління персоналом*: спрямовані на реалізацію кадрової політики (прийняття рішень про підвищення/пониження персоналу по службі, направлення на навчання, репозиціонування персоналу);

- *інформаційні цілі*: спрямовані на отримання об'єктивного та цілісного підсумку про сильні і слабкі сторони персоналу, який бере участь в проектній діяльності, що дозволить виробити грамотну розстановку фахівців на проектах, підвищити шанси успішної реалізації проектів;

- *мотиваційні цілі*: спрямовані на запуск внутрішніх механізмів розвитку компетенцій персоналу, необхідних для ефективної участі у проектній діяльності, а також на вирішення питань, що пов'язані з преміюванням.

Другим кроком необхідно визначити, для яких проектних ролей розробляється система оцінки. На склад ролей впливає рівень зрілості організації в управлінні проектами. Кожен рівень зрілості характеризується певним станом опрацьованості та застосування методології, інструментів проектного управління, кваліфікації персоналу та корпоративної культури управління проектами. Узагальнюючи описи рівнів розвитку проектного управління, модель зрілості можна представити п'ятьма типовими рівнями зрілості, таблиця 1.

Таблиця 1 – Характеристика зрілості проектного управління

Рівень зрілості	Опис рівня зрілості	Проектні ролі персоналу
1 рівень	Відсутні єдині вимоги до процесів УП. Керівництво проектами спирається на свій досвід. Приймається суб'єктивне рішення про ініціацію проекту. Успіх проектів залежить від особистісних якостей керівника проекту	Керівник проекту
2 рівень	Узагальнення та застосування на проектах кращих напрацювань. Описуються і поширюються кращі практики. Стандартизуються базові процеси (управління та адміністративна підтримка проекту)	Керівник проекту, адміністратор проекту
3 рівень	Усвідомлюється важливість проектного управління як одного з конкурентних переваг, створюється єдиний стандарт з УП, опрацьовується нормативно-методична та регламентна база з УП. Детально прописуються процеси та ролі УП	Керівник проекту, адміністратор проекту, члени проектної команди
4 рівень	Подальше вдосконалення та розвиток методології УП. Поява колегіальних органів, формалізація їх діяльності. Вдосконалення процесів управління портфелями проектів, програмами. Створена система постійної оцінки відповідності процесів управління розробки ринку, галузі і потребам організації.	Керівник проекту, Керівник програми, деякі ролі проектного офісу
5 рівень		Керівник проекту, Керівник програми, Керівник портфелю проектів, розширено склад ролей проектного офісу

В основі будь-якої системи оцінки компетенцій закладені вимоги до знань, умінь і навичок, досвіду, поведінкових характеристик і мотивації персоналу - модель компетенцій персоналу, який бере участь в проектній діяльності. Структура моделі компетенцій проектної ролі містить:

- *групу компетенцій*: має управлінський характер; групування компетенцій для зручності аналізу;

- *назву компетенції*: відображає специфіку задачі, що має бути вирішена;

- *індикатор компетенції*: чітко сформульовані вимоги до елементу компетенції.

Розробку моделі компетенцій персоналу, який бере участь в проектній діяльності, слід проводити відповідно до низки ключових принципів:

- *перший принцип*: залучення до процесу створення моделі компетенцій всіх зацікавлених сторін;

- *другий принцип*: певні вимоги до процесу розробки моделі компетенцій;

- *третій принцип*: поетапна розробка моделі компетенцій учасників проектної діяльності;

- *четвертий принцип*: відкритість і доступність інформації про хід розробки моделі і отримані результати;

- *п'ятий принцип*: відповідність моделі компетенцій специфіці вирішуваних задач.

Профіль компетенцій – це набір компетенцій з конкретними вимогами до рівнів володіння компетенціями персоналом для успішного виконання ним функцій в рамках проектної ролі. Профіль компетенцій деталізує модель компетенцій в частині фіксації конкретних рівнів володіння кожною компетенцією та враховує прийнятну класифікацію проектів. Класифікація проектів зазвичай проводиться виходячи з їх складності. Наприклад, модель складається з семи факторів, які оцінюються за чотирьох бальною шкалою. Таким чином, ми можемо визначити набір профілів компетенцій, що відповідає проектній ролі (керівник проекту 1-й категорії, 2-й категорії тощо):

- визначити вимоги до рівнів кожної компетенції, тобто прописати вимоги, наприклад, від «Не володіє» до «Експерт» за кожною компетенцією і на основі цих рівнів скласти профілі компетенції;

- встановити єдиний вид оцінки (наприклад, бальний) за результати, що отримані різними методами оцінки, зводити їх і порівнювати з необхідним діапазоном. Наприклад, якщо за тест, кейс і оцінку 360° персонал отримав 120 балів (діапазон від 100 до 150 балів), це відповідає рівню компетентності «Керівник проекту 3 категорії» тощо.

В системі оцінки компетенцій використовуємо сукупність методів, спрямованих на якомога більш об'єктивну оцінку та отримання максимально достовірної інформації про рівні розвитку компетенцій персоналу. Для створення системи оцінки компетенцій та вибору методів оцінки, необхідно знайти компроміс між трудомісткістю використання методу та його об'єктивністю. Комбінацію використаних методів багато в чому визначають ресурсні обмеження - час, необхідний для оцінки персоналу - трудомісткість оцінки п'яти або п'ятдесяти осіб є різною.

Виділимо *три основні групи методів* визначення рівня розвитку компетенцій персоналу: *кількісні методи оцінки* - числові методи оцінки компетенцій, наприклад бальний метод або метод коефіцієнтів; *якісні методи оцінки* - методи опису; *змішані методи оцінки*. Підставою для порівняння методів оцінки проектних компетенцій є: застосування для оцінки конкретних компетенцій; трудомісткість застосування методу оцінки; складність обробки інформації після застосування методу; точність (об'єктивність) отриманої інформації.

Кожен з описаних нижче методів був оцінений нами за п'яти бальною шкалою. Також, був створений «ідеальний метод оцінки», з яким порівнювалися застосовувані для оцінки методи. Ідеальний метод обраний з розрахунку: застосуємо для оцінки будь якої компетенції з перерахованих груп (наприклад, базові – 5; технічні – 5; поведінкові - 5); метод не трудомісткий (оцінка 1, тобто загальна трудомісткість методу низька); отриману інформацію легко обробити і представити у вигляді, придатному для аналізу (оцінка 1, тобто загальна трудомісткість при обробці і представленні інформації низька); отримана інформація має найбільшу точність (оцінка - 5);

Результати аналізу показали, що близькими до ідеального методу оцінки є сукупність методів тестування [6], оцінки 360° [7], методу кейсів [8]. Сукупність даних методів оцінки дозволяє отримати найбільш об'єктивну і достовірну інформацію про рівні розвитку компетенцій персоналу для виконання відповідної проектної ролі.

Заключним кроком є можливість планувати використання змін по відношенню до системи оцінки, так як коригування неминуче в зв'язку зі складністю самої системи, змінами навколишнього оточення, що впливають на виконання проектів. Масштаби та складність корегування системи оцінки залежать від складності виконаних проектів.

Отже, однією з ключових цілей роботи з персоналом транспорту, який бере участь у проектній діяльності з організації та вдосконалення міських пасажирських перевезень, є формування працездатного складу фахівців, здатних проявляти свої якості в конкретних проектних ролях, як наслідок, збільшуючи шанси успішної реалізації даних проектів. Саме застосування комплексних оціночних і розвиваючих технологій щодо персоналу, який бере участь в реалізації проектів, багато в чому визначає успішність виконання даних проектів.

Задачу об'єктивної та надійної оцінки проектного персоналу неможливо вирішити без наявності в арсеналі організації сучасної технології проведення такої оцінки, що включає стандарти знань, умінь і навичок, тобто модель компетенцій, відповідних оціночних процедур і методів оцінки.

Надійність і достовірність результатів оцінки в повній мірі залежить від адекватності використовуваних інструментів для отримання необхідної фактичної інформації, а складність і багатоаспектність процесів оцінки учасників проектної діяльності визначають необхідність ретельного вибудовування подібної інформаційної технології з управління проектами та програмами міських пасажирських перевезень.

У загальному випадку, співвідношення цілей проведення оцінки та елементів системи оцінки проектних компетенцій, що обов'язково повинні бути наявними в даній системі для досягнення поставлених цілей з організації та вдосконалення міських пасажирських перевезень, представлено в таблиці 2 нижче.

#### **Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку.**

Подано структуру й кроки створення системи оцінки компетенцій персоналу команди проектів та програм розвитку міських пасажирських перевезень. Визначені цілі оцінки компетенцій проектного персоналу, проектні ролі та побудована модель зрілості, що представлена п'ятьма типовими рівнями зрілості. Наведені ключові принципи для розробки моделі компетенцій проектних ролей персоналу транспорту, що дозволяє визначити профіль компетенцій персоналу транспорту для успішного виконання функцій проектної ролі. Виділені основні групи методів визначення рівня розвитку компетенцій персоналу, що дозволяє в процесі оцінки проектних компетенцій отримати фактичну та об'єктивну інформацію про подальшу відповідність персоналу проектній ролі.

Таблиця 2 - Взаємозв'язок цілей проведення оцінки та елементів системи оцінки компетенцій

№ п/п	Група цілей	Цілі оцінки	Обов'язкові елементи системи оцінки компетенцій
1	Цілі управління персоналом	Прийняття рішень, пов'язаних із залученням персоналу для участі в УПП МПП	Використання тестів для оцінки знань; профілі компетенцій визначені за результатами тестування; припустимо великий часовий інтервал між оцінками
2		Ведення кадрового резерву спеціалістів з УПП МПП	Часовий інтервал прив'язаний до цільового показника кадрового резерву; використання методів тестування, оціночних співбесід; модель компетенцій розроблена спочатку процесу оцінки
3	Інформаційні цілі	Визначення реального рівня компетентності фахівця; виявлення співробітників-центрів компетенцій з якого-небудь питання	Модель і профілі компетенцій визначаються відразу; використовуються методи, що дають найбільшу точність оцінки; часовий інтервал оцінки визначається інформаційними потребами керівництва організації
4		Локалізація причин можливих проблем на проєктах, отримання цілісної картини сильних і слабких сторін персоналу	Допускається проведення щомісячної оцінки; використання оціночних інтерв'ю для виявлення недоліків знань, навичок; отримання миттєвої корисності для вирішення проблем на проєктах, пов'язаних з персоналом
5	Мотиваційні цілі	Визначення можливості застосування різних мотиваційних механізмів	Комплексна оцінка персоналу; використання профілів і шкал оцінки, великого набору методів; створення каталогу розвиваючих дій; складання індивідуальних планів розвитку; контроль їх виконання
6		Визначення програми розвиваючих дій	

## ПЕРЕЛІК ПОСИЛАНЬ

1. Питер Ф. Друкер. Задачи менеджмента в XXI веке. – К. : Вильямс, 2007 – 272 с.
2. Ковбасюк Ю.В. Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку: наук. доп. / Ю.В. Ковбасюк, К.О. Ващенко, Ю.П. Сурмін // – К. : НАДУ, 2012. – 72 с.
3. Указ Президента України "Про Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки" від 1 лютого 2012 р. № 45.
4. Щорічне Послання Президента України до Верховної Ради України "Модернізація України - наш стратегічний вибір", 2011р.
5. Методика оценки управления персоналом. Приказ Агентства по делам государственной службы Республики Казахстан от 27.12.10г. № 02-01-02/233.
6. Полковников А.В. Управление проектами. Полный курс MBA / А.В. Полковников, М.Ф. Дубовик // – М.: ЗАО «Олимп – Бизнес», 2013. – 552 с.
7. Уильям Бирли. Оценка 360 градусов. Стратегии, тактики и техники для воспитания лидеров / Уильям Бирли, Татьяна Козуб, Джон Джонс // – М.: «Эксмо», 2009. – 336 с.
8. Морозов В.В. Формування, управління та розвиток команди проєкту: Навч. посібник / В.В. Морозов, А.М. Чередніченко, Т.І. Шпильова; за ред. В.В. Морозова // Ун-т економіки та права «КРОК». –К.: Таксон, 2009. – 464 с.

## REFERENCES

1. Piter F. Druker. *Zadachi menedzhmenta v XXI veke* (Task management in the twenty-first century) – К. : Vilyams, 2007 – 272 s. (Rus)
2. Kovbasiuk Y.V. *Derzhavna kadrova polityka v ukraini: stan, problemy ta perspektyvy rozvytku: nauk. dop.* (A public skilled policy is in Ukraine: state, problems and prospects of development: sciences. dop.) / Y.V. Kovbasiuk, K.O. Vashenko, Y.P. Surmin // – К. : NADU, 2012. – 72 s. (Ukr)
3. *Ukaz Prezydenta Ukrainy "Pro Stratehiiu derzhavnoi kadrovoi polityky na 2012-2020 roky"* (A decree of President of Ukraine is "About Strategy of public skilled policy on 2012-2020") vid 1 liutoho 2012 r. № 45. (Ukr)

4. *Shchorichne Poslannia Prezidenta Ukrainy do Verkhovnoi Rady Ukrainy "Modernizatsiia Ukrainy Ukrainy – nash stratehichnyi vybir* (Annual Message of President of Ukraine in Verkhovna Rada of Ukraine "Modernization of Ukraine is our strategic choice"), 2011 r. (Ukr)

5. *Metodika otsenki upravleniya personalom. Prikaz Agenstva po delam gosudarstvennoi sluzhby Respubliki Kazakhstan ot 27.12.10 g. № 02-01-02/233* (Method of estimation of management a personnel. Order of Agency in matters of government service of Republic Kazakhstan). (Rus)

6. Polkovnikov A.V. *Upravlenie proektamy. Polnyi kurs MBA / A.V. Polkovnikov, M.F. Dubovyk // – M.: ZAO «Olimp – Biznes», 2013. – 552 s.* (Rus)

7. Uilyam B. *Otsenka 360 gradusov. Strategii, taktika i tekhnika dlya vospitaniya liderov* (Estimation is 360 degrees. Strategies, tacticians and techniques for education of leaders) / B. Uilyam, T. Kozub, D. Dzhons // – M.: «Eksmo», 2009. – 336 s. (Rus)

8. V.V. Morozov *Formuvannia, upravlinnia ta rozvytok komandy proektu: Navch. Posibnyk* (Forming, management and development of command of project: Train aid) / V.V. Morozov, A.M. Cheridnichenko, T.I. Shpylova; za red. V.V. Morozova // *Un-t ekonomiky ta prava «KROK»*. – K.: Takson, 2009. – 464 s. (Ukr)

#### РЕФЕРАТ

Харута В.С. Методологія створення бази даних офісу управління проектами та програмами міських пасажирських перевезень / В.С. Харута // Вісник Національного транспортного університету. Серія «Технічні науки». Науково-технічний збірник. – К. : НТУ, 2015. – Вип. 1 (31).

В статті запропоновано методологію створення бази даних офісу УПП МПП.

Об'єкт дослідження – процес оцінки компетенцій персоналу команди УПП МПП.

Мета роботи – аналіз цілей, на досягнення яких орієнтована система оцінки проектних компетенцій для підвищення ефективності управління проектами та донесення вимог керівництва до персоналу в галузі УПП МПП.

Методи дослідження – системний підхід та системний аналіз процесу оцінки компетенцій персоналу команди УПП МПП.

На сьогоднішній день, досить поширеною є ситуація, в якій ні кадрові служби організації, ні спеціалізовані підрозділи, як-то проектний офіс, не мають в розпорядженні відповідних комплексів методів і технологій для проведення оцінки компетенцій учасників проектної діяльності. На даний факт накладає свій відбиток тимчасовість проекту, відсутність базових технологій реалізації проектів, а також досить низький рівень організаційної зрілості в управлінні проектами.

Швидка зміна зовнішніх умов та галузевих факторів впливають на організацію та її діяльність, змушують вбудовувати проектні підходи в її регулярну діяльність. Тому, одним із завдань розвитку і вдосконалення діяльності фахівців в рамках систем УПП МПП за швидкозмінливих умов економічної і організаційної ситуації є використання надійних підходів до оцінки, а також розробка нових інформаційних технологій, які враховують специфіку УПП МПП і дозволяють ефективно формувати основну складову будь-якої системи управління проектами – персонал транспорту.

Результати статті можуть бути використані при об'єктивній та надійній оцінці проектного персоналу, що включає модель компетенцій, відповідні процедури і методи оцінки.

**КЛЮЧОВІ СЛОВА:** ПЕРСОНАЛ ТРАНСПОРТУ, СИСТЕМА ОЦІНКИ, МЕТОДИ ОЦІНКИ

#### ABSTRACT

Kharuta V.S. The methodology of creating a database management of office projects and programs of urban passenger transportations. Visnyk National Transport University. Series «Technical sciences». Scientific and Technical Collection. – Kyiv: National Transport University, 2015. – Issue 1 (31).

In the article the methodology of MPP UPT office database is presented.

Object of study – the process of evaluating MPP UPT team competencies.

Purpose of study – analysis of purposes for which achievement-oriented system of project competencies evaluation is oriented in order to improve project management and requirements management reports to the personnel in MPP UPT.

Research methods – systematic approach and systematic analysis of the MPP UPT team competency assessment.

Nowadays, there is a fairly common situation in which no human service organizations or specialized units, such as project office, does not have appropriate facilities, available methods and techniques to assess competencies of the project participants and their activity. Project temporariness, lack of basic project technologies, as well as very low level of organizational maturity in project management have an impact on this.

Rapid changes in external conditions and industry factors affect the organization and its activity and force to build the project approaches to its regular activities. Therefore, one of the objectives of development and improvement of specialists within the MPP UPT systems for a rapid changes in economic and organizational conditions is to use reliable approaches to evaluation, and development of new information technologies that taking into account the specific MPP UPT can effectively form a major component of any project management system — transport personnel.

The results of the article can be used in an objective and reliable assessment of project personnel that includes a model of competence, appropriate procedures and methods of assessment.

Key words: transport personnel, assessment system, methods of assessment

#### РЕФЕРАТ

Харута В.С. Методология создания базы данных офиса управления проектами и программами городских пассажирских перевозок / В.С. Харута // Вестник Национального транспортного университета. Серия «Технические науки». Научно-технический сборник. – К. : НТУ, 2015. – Вып. 1 (31).

В статье предложена методология создания базы данных офиса УПП МПП.

Объект исследования – процесс оценки компетенций персонала команды УПП МПП.

Цель работы – анализ целей, на достижение которых ориентированная система оценки проектных компетенций для повышения эффективности управления проектами и донесения требований руководства до персонала в отрасли УПП МПП.

Методы исследования – системный подход и системный анализ процесса оценки компетенций персонала команды УПП МПП.

На сегодняшний день, достаточно распространенной является ситуация, в которой ни кадровые службы организации, ни специализированные подразделения, как проектный офис, не имеют в распоряжении соответствующих комплексов методов и технологий для проведения оценки компетенций участников проектной деятельности. На данный факт налагает свой отпечаток временность проекта, отсутствие базовых технологий реализации проектов, а также достаточно низкий уровень организационной зрелости в управлении проектами.

Быстрое изменение внешних условий и отраслевых факторов влияют на организацию и ее деятельность, вынуждают встраивать проектные подходы в ее регулярную деятельность. Поэтому, одним из заданий развитию и совершенствованию деятельности специалистов в рамках систем УПП МПП при быстропеременчивых условиях экономической и организационной ситуации есть использование надежных подходов к оценке, а также разработка новых информационных технологий, которые учитывают специфику УПП МПП и позволяют эффективно формировать основную составляющую любой системы управления проектами – персонал транспорта.

Результаты статьи могут быть использованы при объективной и надежной оценке проектного персонала, который включает модель компетенций, соответствующие процедуры и методы оценки.

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** ПЕРСОНАЛ ТРАНСПОРТА, СИСТЕМА ОЦЕНКИ, МЕТОДЫ ОЦЕНКИ

#### АВТОР:

Харута В.С., асистент, Національний транспортний університет, асистент кафедри , e-mail: vitalik\_haruta@mail.ru , тел. +38096 471 95 17, Україна, 01010, м. Київ, вул. Суворова, 1

#### AUTHOR:

Kharuta V.S., assistance lecturer, National Transport University, assistance lecturer of the department, e-mail: vitalik\_haruta@mail.ru , tel. +38096 471 95 17 , Ukraine, 01010, Suvorov, 1, Kyiv

#### АВТОР:

Харута В.С., асистент, Национальный транспортный университет, асистент кафедры, e-mail: vitalik\_haruta@mail.ru , тел. +38096 471 95 17, Украина, 01010, г. Киев, ул. Суворова, 1

#### РЕЦЕНЗЕНТИ:

Денисенко М.П., доктор економічних наук, професор, Київський національний університет технологій та дизайну, професор кафедри економіки підприємства, Київ, Україна.

Воркут Т.А., доктор технічних наук, професор, Національний транспортний університет, завідувача кафедрою транспортного права та логістики, Київ, Україна.

#### REVIEWER:

Denisenko M.P., doctor of Economic Science, professor, Kiev national university of technologies and design, professor of department of economy of enterprise, Kyiv, Ukraine.

Vorkut T.A., doctor of Technical Science, professor, National transport university, Head of department of a transport law and logistic, Kyiv, Ukraine.