

Секція конференції: Економіка праці

Золенко А. С.,

кандидат економічних наук,

доцент кафедри державного управління,

публічного адміністрування та регіональної економіки

Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця

м. Харків, Україна

Байов О. В.,

студент факультету економіки і права

Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця

м. Харків, Україна

МЕТОДИЧНИЙ ПІДХІД ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОЕКТНОЇ КОМАНДИ

Динамічна зміна бізнес-оточення, інноваційний характер діяльності сучасних підприємств, вимагають впровадження проектного підходу. У свою чергу, через відсутність необхідної кваліфікації у членів проектною команди збільшується невизначеність функціонування підприємства та неможливість планувати з заданим ступенем точності. Тому, враховуючи те, що проектна команда, формуючи цінності, принципи і норми поведінки, впливає на створення певного організаційного середовища проекту, важливим та актуальним питанням стає оцінка її ефективності.

Враховуючи відсутність єдиної методики оцінки ефективності проектною команди та з метою підвищення результативності роботи персоналу, запропоновано методичний підхід щодо оцінки ефективності проектною команди на підприємстві (рис. 1), особливістю якого є можливість оцінити ефективність роботи команди проекту як в цілому, так і кожної її складової, що дозволить акцентувати увагу на вузьких місцях в управлінні командою та

виявити резерви підвищення ефективності її роботи. Розглянемо кожний етап більш детально із зазначенням методів дослідження та його результатів.



Рис. 1. Схема методичного підходу щодо оцінки ефективності проектної команди

Першим етапом є визначення та обґрунтування ключових складових ефективності команди проекту, який запропоновано реалізувати за допомогою таких методів дослідження, як: аналіз і синтез, теоретичне узагальнення.

Досліджуючи сутність поняття «ефективність проектної команди» [2–4] виділено наступні його описові характеристики: відповідний рівень компетентності, рівень згуртованості, рівень командної взаємодії, рівень комунікативної відкритості, рівень адаптованості та гнучкості учасників команди.

Ключовим елементом командної роботи є довіра, яка зовсім не означає відсутність конфліктів у колективі або ігнорування правил роботи. Практика функціонування сучасних підприємств підтверджує, що в командах з високим рівнем довіри персонал легше переживає стреси і вище оцінює результативність спільної роботи. Окрім цього, довіра членів команди один до

одного дозволяє підвищити прихильність колективу, готовність до взаємодопомоги, знижує конфліктність, а також витрати керівника на контроль. У зв'язку з цим, запропоновано врахувати цю складову для оцінки ефективності проектної команди.

Необхідно зазначити, що в кожній проектній команді, яка прагне ефективно організувати свою роботу, незалежно від її чисельного складу, повинні виконуватися наступні вісім ролей (відповідно методики Р. М. Белбіна) [1]: генератор ідей (plant), оформлювач ідей (shaper), контролер-оцінювач (monitor-evaluator), дослідники ресурсів (resource investigators), командний працівник (team worker), виконавець (implementer), завершувач-фінішер (completer-finisher). Визначення рівня реалізації цих соціальних ролей у проектній команді дозволить нівелювати існуючі недоліки роботи в проектній команді, серед яких: необхідність додаткових витрат часу для пошуку відповідної форми спільної роботи; повільність роботи команди.

Враховуючи те, що ефективність це відношення отриманих результатів до витрачених ресурсів, а також той факт, що персонал, витрачаючи ресурси, створює результати й успіх проекту завжди залежить від команди, існують такі умови високої ефективності проектної команди:

1. Персонал володіє всіма необхідними знаннями, вміннями та навичками, які потрібні для виконання роботи.
2. Персонал виконує тільки ту роботу, яка потрібна для створення якісного результату проекту.
3. У персоналу є бажання виконувати роботу.

У цьому зв'язку, необхідно доповнити оцінку ефективності команди проекту такими складовими як: рівень мотиваційного потенціалу та рівень емоціонального інтелекту.

Таким чином, на підставі теоретичного узагальнення і вивчення праць зарубіжних і вітчизняних вчених щодо визначення сутності ефективності проектної команди було обґрунтовано наступні складові: рівень компетентності учасників команди, рівень реалізації соціальних ролей у проектній команді,

рівень командної взаємодії та згуртованості, рівень комунікативної відкритості, рівень адаптованості та гнучкості учасників команди, рівень довіри в проектній команді, рівень мотиваційного потенціалу, рівень емоціонального інтелекту.

Наступний етап стосується розробки оціночного інструментарію складових ефективності проектної команди, який включає використання логічного узагальнення та систематизації. Особливістю даного етапу є використання Google форм, за допомогою яких стає можливим швидке та безкоштовне опитування респондентів. Окрім цього, форми можна з легкістю заповнювати як на комп'ютері, так і на мобільних пристроях. А для отримання результатів відповідей респондентів автоматично створюється таблиця Google.

Третій та четвертий етапи передбачають збір статистичної інформації (інтерв'ювання та анкетування учасників проектної команди) та її аналіз (обробка відповідей респондентів, узагальнення результатів опитування) з використанням методу статистичного аналізу даних, методу групування та методу середніх відносних оцінок. Отже, необхідно трансформувати отримані якісні результати за допомогою методу середніх відносних оцінок у кількісні, далі за допомогою методу групування об'єднати у блоки відповіді на питання запропонованих анкет, які характеризують певну складову ефективності.

Метою п'ятого етапу є власне визначення ефективності проектної команди за складовими з використанням таксономічного аналізу. Завдяки цьому методу дослідження стає можливою інтерпретація якісних оцінок (відповідей) в кількісні шляхом розрахунку інтегральних показників за кожною складовою ефективності проектної команди, що будуть мати оцінку в інтервалі від 0 до 1.

Для узагальненого оцінювання рівня ефективності проектної команди запропоновано представити отримані у графічному-аналітичному вигляді шляхом побудови відповідного профілю, що є метою останнього етапу.

Окрім цього, зазначимо, що даний етап є підґрунтям для розробки рекомендацій щодо розвитку проектної команди в контексті управління нею.

Таким чином, запропонований методичний підхід дозволяє реалізувати наступні дії: 1) визначення та обґрунтування ключових складових ефективності команди проекту; 2) формування оціночного інструментарію шляхом розробки тестів та анкет у Google Docs; 3) збір статистичної інформації за допомогою проведення інтерв'ювання та анкетування учасників проектної команди; 4) аналіз отриманої інформації завдяки обробки відповідей респондентів, узагальнення результатів опитування; 5) визначення ефективності проектної команди за складовими з використанням таксономічного аналізу; 6) формування профілю ефективності проектної команди. Використання даного підходу дозволить коректно обґрунтувати рекомендації щодо управління проектною командою та відповідно підвищити успішність реалізації проекту.

Список використаних джерел:

1. Белбин Р. М. Команды менеджеров. Секреты успеха и причины неудач / Р. М. Белбин. – М. : НИРРО, 2003. – 315 с.
2. Оленіч А. В. Формування і розвиток проектної команди в сучасних умовах / А.В. Оленіч, З.Я. Шацька // Актуальні проблеми економіки. – 2012. – № 10 (136). – С. 136–142.
3. Селюк А. В. Управление проектной командой / А. В. Селюк, С. С. Денисова. – Тюмень : Издательство Тюменского государственного университета, 2013. – 216 с.
4. Sherstyuk O. The research on role differentiation as a method of forming the project team / O. Sherstyuk, T. Olekh, K. Kolesnikova // Eastern-European Journal of Enterprise Technologies. – 2016. – No 2/3 (80). – P. 63 – 68.