

МОДЕЛЮВАННЯ ЖИТТЄВОГО ЦИКЛУ КОМАНДИ ПРОЕКТУ

Грисюк Ю.С., кандидат економічних наук, Національний транспортний університет, Київ, Україна

Дмитриченко А.М., Національний транспортний університет, Київ, Україна

Цимбал Н.М., Національний транспортний університет, Київ, Україна

Лабута А.В., Національний транспортний університет, Київ, Україна

Гусев О.В., кандидат технічних наук, Національний транспортний університет, Київ, Україна

LIFE CYCLE DESIGN PROJECT TEAM

Grysiuk Yu.S., Ph. D., National Transport University, Kyiv, Ukraine

Dmytrychenko A.M., National Transport University, Kyiv, Ukraine

Tsymbal N.M., National Transport University, Kyiv, Ukraine

Labuta A.V., National Transport University, Kyiv, Ukraine

Gusev O.V., Ph.D., National Transport University, Kyiv, Ukraine

МОДЕЛИРОВАНИЕ ЖИЗНЕННОГО ЦИКЛА КОМАНДЫ ПРОЕКТА

Грисюк Ю.С., кандидат экономических наук, Национальный транспортный университет, Киев, Украина

Дмитриченко А.М., Национальный транспортный университет, Киев, Украина

Цымбал Н.М., Национальный транспортный университет, Киев, Украина

Лабута А.В., Национальный транспортный университет, Киев, Украина

Гусев О.В., кандидат технических наук, Национальный транспортный университет, Киев, Украина

Вступ.

Для управління будь-яким проектом на період його здійснення створюється специфічна тимчасова організаційна структура, очолювана керівниками проекту. В загальному випадку, команда проекту - це група фахівців високої кваліфікації, що володіють знаннями і вміннями, необхідними для ефективного досягнення цілей проекту. Основним інтегруючим фактором створення та діяльності команди виступає стратегічна ціль - реалізація проекту. У процесі досягнення цілей проекту, команда здобуває свої риси, використовує організаційні можливості учасників і ресурси проекту.

Мета дослідження, постановка задачі.

Реалізація проекту – це тривалий процес, що має високу частку ризику та піддається постійним змінам. Виходячи з цього, з'являються проблеми формування та діяльності команди проекту, які доцільно розглядати в логічній послідовності, вирішуючи слабкоструктуровані завдання і швидко реагуючи на вплив зовнішнього середовища та мінливі умови реалізації проекту. Від правильного вибору учасників команди та ефективного управління ними, а також від правильності прийняття рішень залежить успішна реалізація проекту, тому розгляд даного питання є актуальним і необхідним.

Матеріали досліджень.

Процес формування команди проекту зазвичай розглядають як утворення єдиного, цілісного колективу, здатного ефективно досягати ціль проекту [1].

Значення командної роботи з реалізації проекту визначається в можливості отримання синергетичного ефекту від об'єднання групових зусиль, знань і вироблення групових управлінських рішень, тобто в досягненні стану, при якому ціле - більше, ніж сума його складових частин. Така кооперація у роботі персоналу значно ефективніше, ніж конкуренція.

Залежно від типу проекту в його реалізації можуть брати участь від однієї до кількох десятків організацій. Всі ці організації, залежно від виконуваних ними функцій, прийнято об'єднувати в групи учасників проекту [2] (рис.1).



Рисунок 1 - Учасники проекту

Команда проекту створюється керівником проекту - юридичною особою, якій замовник делегує права по керуванню проектом в обсязі, що зазначений в контракті. Завданням керівника проекту при формуванні команди є підбір членів команди, які забезпечували б: відповідність кількісного і якісного складу команди цілям і вимогам проекту; ефективну групову роботу з керування проектом; психологічну сумісність членів команди й створення активної стимулюючої культури проекту; вироблення оптимальних групових рішень проблем, що виникають під час реалізації проекту. Керівник проекту призначає менеджера проекту, що здійснює загальне керівництво проектом, контролює його основні параметри й координуючу діяльність членів команди. Менеджер проекту зі схвалення керівника проекту визначає необхідне число фахівців команди, їх кваліфікацію, проводить відбір і найм працівників. Для здійснення допоміжних функцій, забезпечення процесів керування й роботи команди створюється секретаріат, очолюваний адміністративним помічником. Основу команди становлять постійні члени - головний інженер, головний бухгалтер, керівник по проектуванню, керівник служби контрактів, керівники функціональних відділів, що очолюють команди та відповідають за прийняття рішень по керуванню проектом у межах своєї компетенції [3].

В основі групової консолідації лежать три природні потреби людини: у приєднанні до групи йому подібних; у визнанні його особистості, його талантів і заслуг; у причетності до якоїсь спільної справи, до загальних результатів. Команда проекту має всі властиві соціальній групі якості й характеристики. Як формальна група вона займає певне місце в структурі організації, має закріплені функції й обов'язки, користується формальними каналами інформації. Як неформальна група вона досить стійка до криз і конфліктів, користується різними неформальними зв'язками й інформаційними каналами.

Команда проекту зазвичай складається з двох рівнів: на верхньому рівні структури перебуває керівник проекту, на нижніх - виконавці, відповідальні за окремі функціональні сфери. Процес управління командою проекту представлений на рис. 2.

Щоб ефективно управляти командою, потрібно знати особливості її функціонування на протязі всього часу існування проекту. Аналогічно життєвому циклу проекту, команда проекту має свій життєвий цикл. На думку [3], життєвий цикл команди складається з 5 стадій, які розглянемо більш детально.

1 стадія. Формування. Особливостями роботи в проекті є те, що фахівці команди не знають один одного, ніколи не працювали разом, не є єдиним колективом із встановленими механізмами взаємодії, груповими установками. Для їх ефективної спільної діяльності необхідний певний період, коли вони визначають відносини, адаптуються до умов роботи в команді, усвідомлюють себе єдиним цілим. На цій стадії відбувається знайомство членів команди один з одним і із проектом в цілому, формуються загальні цілі й цінності, визначаються норми і правила взаємодії, ставляться завдання команди та визначаються шляхи й принципи їхнього досягнення. Як зазначається в [4], цей етап можна представити у вигляді так званих «10 кроків створення команди».



Рисунок 2 - Алгоритм управління командою проекту

Перший крок: розуміння керівником власних усвідомлюваних і неусвідомлюваних цілей роботи в режимі команди.

Другий крок: підбір і відбір кандидатів у члени команди.

Третій крок: робота членів команди над власними усвідомлюваними та несвідомими цілями.

Четвертий крок: дослідження міжособистісних переваг.

П'ятий крок: цілеспрямоване формування енергії єдності.

Шостий крок: формування цінностей команди.

Сьомий крок: навчання команди технологіям роботи.

Восьмий крок: створення іміджу команди.

Дев'ятий крок: посилення командного духу.

Десятий крок: супровід діяльності команди.

Частково, десятий крок входить в другу стадію - розвитку команди.

2 стадія. Розвиток (адаптація) Це період початку спільної роботи, розвитку згуртованості групи, що вирішує колективне завдання. Він характеризується підвищеним рівнем появи конфліктів, викликаним розходженням у характерах фахівців, підходах, стилях і методах рішення проблем. В середині команди йде процес виявлення лідерів, формування неформальних груп, визначаються ролі окремих працівників і їх місце в команді, встановлюється психологічний клімат в колективі, його внутрішня культура, що визначає стиль роботи та управління, образ взаємодії членів команди.

На етапі розвитку команда стикається з різними серйозними і незначними ситуаціями. Серед них можна виділити п'ять найбільш важливих стратегічних ситуацій в будь-якій сфері діяльності команди[4].

1. Проводячи аналогії, цю стратегічну ситуацію можна назвати наступом. Команда створена, отже, вона повинна активно реалізовувати свій потенціал, а саме - завойовувати «неосвоєні території». У наступальній стратегії для команди важливі чотири ключових моменти:

- чітке розуміння своїх конкурентних переваг, ресурсів, можливостей; перш ніж наступати, команда повинна добре оцінити свої сили і можливості;

- достатній період підготовки до «наступу»; члени команди повинні продумати кожен дрібницю, оцінити всі ризики, спрогнозувати реакцію суперника, клієнта, ринку, розглянути і зіставити альтернативні сценарії, грамотно розподілити зони відповідальності;

- правильний, продуманий вибір моменту наступу. На цей період скасовуються всі корпоративні заходи, відпустки і навіть хвороби. Члени команди повинні так влаштувати і свої особисті справи, щоб в період наступу вони не забирали сили;

- розуміння того, що наступ - це активна та агресивна дія. У наступ має бути вкладена вся енергія команди. Наступ вимагає від кожного члена команди максимальної самовіддачі.

Головне розуміти, що наступ - це грамотні, професійні дії команди, спрямовані на досягнення проміжного, або кінцевого результату. Перша стадія наступу завершується досягненням проміжного результату.

2. Аналіз проміжного результату або аналітична пауза.

Під час відступу найвразливіше місце - дух команди. Тому команда повинна ясно усвідомлювати вигідність для неї такого тактичного ходу. У цій стратегічній ситуації команда ще раз, вже з нових позицій оцінює свій потенціал.

3. Оборона. Ситуація пов'язана з можливістю віроломного нападу в умовах ринкової конкурентної боротьби.

Команди, орієнтовані на наступ, часто виявляються вразливими в ситуаціях нападу на них. Всі підручники і трактати, присвячені стратегії, говорять про те, що здатність до оборони - частина успішного функціонування, в тому числі і команди.

Головна причина, по якій команда на етапі успішного розвитку приймає рішення про оборону, - це нестача ресурсів для організації наступу.

Успішна оборона в команді - це поєднання трьох процесів:

- ритмічна робота команди в режимі економії ресурсів;
- оперативний збір інформації про актуальну ситуацію, на ринку;
- пошук нестандартних рішень, прийомів для «контратак» (наприклад, коли американський автомобільний ринок піддався настанню японських конкурентів, американці розгорнули масову рекламну кампанію, девізом якої стала теза «істинний патріот повинен їздити на вітчизняній машині»; за рахунок цього американські автомобілебудівники виграли час на перебудову виробництва і випуск нових моделей).

Правильно організована оборона дає команді вигравати у часі, силах та інформації. Головне - вмінти своєчасно, оперативно і плавно перейти до оборонної стратегії, що має бути заздалегідь продуманою, тому що подібні ситуації виникають, як правило, раптово і розгортаються несподіваним чином.

4. Поразка. Незважаючи на те що поразка приносить команді ряд негативних переживань і істотно впливає на її дух, дуже важливо сприймати цю ситуацію як контрольний тест для команди. Тільки поразка може продемонструвати команді всі її вразливі місця, помилки в підготовці «наступу», приховані конфлікти і суперечності. Тому головне завдання команди в подібній ситуації - встояти та зробити якнайбільше уроків і звернути їх на свою користь. Можливість поразки обов'язково повинна програватися командою при виборі стратегії і тактики своїх дій, свого наступу.

На етапі розвитку команди ситуація часткової поразки може розглядатися як реальний тренінг ефективних дій команди в екстремальній ситуації, а саме:

- перевірка команди на міцність - прекрасний тест на життєздатність. По тому, як команда вийде з надзвичайної ситуації, яким буде характер взаємин між членами команди, як діятиме лідер, можна буде дати прогноз її ефективності в перспективі;

- поразка повинна згуртувати команду. Всі дрібниці відходять на задній план. Успішне подолання стану неспіху стає конкретним загальним результатом, що активізує ресурси членів команди;

- поразка активізує аналітичні процеси. Чому це сталося? Що слід змінити, удосконалити? Які ресурси слід задіяти, щоб застрахувати себе від аналогічних ситуацій? Відповідаючи на ці та інші питання, команда вчиться конструктивному проблемному аналізу, що, в свою чергу, робить її більш зрілою;

- поразка може простимулювати зміну підходу до вирішення проблем, до зміни стилю діяльності цілому, а отже призвести до формування більш органічного для команди стилю успішної діяльності.

Досвідчені команди можуть спеціально застосовувати інсценування поразки, коли перед конкурентом необхідно створити ілюзію власної загибелі. У цьому випадку поразка - це прелюдія наступу.

5. Досягнення поставленої мети, або перемога. Однак перемога виявилася серед стратегічних ситуацій не випадково. Справа в тому, що команді необхідно виробити чітке розуміння сенсу як поразок, так і перемог.

Сенс перемоги заключається в тому, що команда знаходиться на правильному шляху, застосовує вірну тактику і стратегію, добре працює з клієнтами та партнерами [6].

Тому якщо на етапі розвитку команда досягає успіху, перемоги, то після того, важливо проаналізувати джерела перемоги. Головна небезпека в даній ситуації - втрата пильності, запаморочення від успіхів. Однак і зменшувати значення успіху теж не можна.

Етап озвитку команди пов'язаний з її підйомом. Незважаючи на різноманітні пригоди, «стратегічні ситуації», це самий плідний етап життєдіяльності команди. Саме на цьому етапі лідер команди або керівництво, перевіряючи всіх членів команди, може виділити те ядро, на яке можна розраховувати завжди, при будь-яких обставинах, і яких потрібно утримувати в команді не шкодуючи різноманітних ресурсів. Після досягнення проміжної мети, керівництву та самій команді необхідно зосередитися на постановці наступних цілей. В іншому випадку команда перейде у фазу розпаду.

3 стадія. Функціонування Найбільш тривала стадія. На основі сформованого командного почуття йде нормальний продуктивний процес роботи. Деталі взаємодії уточнюються по ходу виконання завдань, спілкування в різних ділових ситуаціях. Стадія характеризується максимальним розкриттям індивідуальних творчих здібностей, члени команди вчаться розуміти, урахувати потреби та інтереси один одного. Конфлікти й суперечки в основному виникають із причин, пов'язаних із проектною діяльністю, і носять конструктивний характер. Завданням керівника проекту на цій стадії є раціональний розподіл функцій між фахівцями та відділами; забезпечення відповідності особистих можливостей і здатностей структурі і змісту виконуваних робіт; об'єднання в робочих групах і функціональних підрозділах працівників з різними доповнюючими один одного індивідуальними вміннями, знаннями та навичками; підтримка в команді атмосфери довіри і взаємодопомоги, єдності, у розумінні цілей і завдань проекту та способів їхнього досягнення; визначення та вирішення конфліктних ситуацій; створення діючої системи мотивації; контроль за досягненням проміжних результатів проекту та координація діяльності всіх функціональних відділів; розвиток персоналу та створення зовнішнього і внутрішнього сприятливого іміджу команди проекту.

Цей етап можна пройти конструктивно, терпляче і усвідомлено формуючи нові цілі, але нерідко можна стикнутися із ситуацією, коли команда починає працювати неефективно. У певний момент після досягнення проміжної цілі багато команд «зависають». Ян Р. Катценбах і Дуглас К. Сміт [5] виділяють вісім основних ознак «зависання»:

1. Команда втрачає дух, енергію та ентузіазм; люди починають сприймати загальнокомандні заходи як порожню витрату часу.
2. У членів команди з'являється відчуття безпорадності.
3. Пропадає почуття спільної мети і розуміння сутності спільної роботи.
4. Відзначаються безпредметні, неконструктивні, односторонні, нещирі обговорення, причому ніхто не бажає відкрито обговорювати те, що відбувається насправді.
5. Проводяться збори, де порядок денний важливіше результатів.
6. Члени команди проявляють цинізм і недовіру один до одного.
7. Члени команди обговорюють і критично оцінюють один одного «позаочі».
8. Члени команди починають звинувачувати вищестояче керівництво та інші підрозділи організації.

Прояв цих ознак - сигнал до відновлення роботи з командоутворення, яку лідер може провести самостійно або звернутись за допомогою до керівництва чи зовнішньому тренера.

П'ять основних напрямків роботи з підтримки команди в ситуації «зависання»:

1. Повернення до витоків. Проводиться ряд зборів команди з метою обговорення та осмислення місії команди, цінностей команди, загальних результатів.
2. Пошук маленьких перемог. Проводяться збори команди, на якому лідер говорить про здобуті у минулому спільні перемоги, після чого ставить перед командою ясну, просту мету, досягнення якої безсумнівно реально.
3. Надання нової інформації і відкриття нових підходів. Лідер чи вище керівництво надає членам команди інформацію про можливості найсильніших конкурентів, дані опитування споживачів, розповідає про аналогічні епізоди з історії організації. Нова інформація «відволікає» членів команди, допомагає їм мислити більш конструктивно.
4. Використання послуг посередників або наставників. Лідер чи вище керівництво запрошує зовнішнього тренера для проведення корпоративного тренінгу, спрямованого на посилення командного духу, креативне рішення проблем. Також доцільно проведення курсу підвищення кваліфікації за основним професійним профілем.
5. Зміна складу команди, включаючи зміну лідера.

4 стадія Реорганізація Стадія виникає при змінах у кількісному і якісному складах команди у випадках викликаних: змінами в проекті (завданнях, планах, результатах проекту); змінами структури керування проектом; завершенням окремих стадій проекту; зміною обсягів і видів робіт, учасників проекту; заміною працівників через професійну невідповідність; додатковим залученням нових фахівців; запрошенням тимчасових експертів. На стадії реорганізації завдання менеджера проекту заключається в організації адаптації нових членів команди до стилю й методів взаємин у команді, у становленні їхньої професійної ролі, визначенні функцій, обов'язків, прав і відповідальності при управлінні проектом. Якщо відбувається істотне оновлення команди, не виключене «експрес-проходження» всіх попередніх стадій розвитку команди заново.

5 стадія. Ліквідація При завершенні окремих стадій і всього проекту розформовуються окремі підрозділи і вся команда проекту. При цьому залежно від прийнятої організаційної структури виникають два варіанти подальших дій фахівців команди. При матричній структурі керування працівники по закінченні проекту вертаються у свої функціональні підрозділи організації, тому не відчують почуття занепокоєння та непотрібності, необхідності в пошуку роботи. У випадку ефективної діяльності команди по реалізації проекту при виникненні нових проектів ці працівники становлять ядро нової команди. При проектній структурі управління менеджер проекту зустрічається із проблемою подальшого працевлаштування працівників, які не мають можливості повернутися на колишнє місце роботи. У цьому випадку, якщо очікується замовлення на новий проект, при успіху діяльності команди менеджер має можливість запросити частину фахівців у команду нового проекту. При цьому члени команди підвищують продуктивність, доводячи свою компетентність і професіоналізм. У випадку, коли нове замовлення не передбачається, може спостерігатися зниження інтересу до роботи, падіння продуктивності, байдужість, заклопотаність пошуками нових місць роботи. Керівникові команди рекомендується проявляти увагу до подальшого працевлаштування фахівців у професійній сфері, надавати об'єктивні рекомендації членам команди проекту із вказівкою їхньої кваліфікації, знань, навичок і досвіду роботи.

Проаналізувавши вищенаведене та використовуючи теорію мотивації та стимулювання команди проекту [7, 8], доцільно розглядати життєвий цикл проекту, як неперервний процес. Тобто, ліквідація проектної команди повинна бути початком створення нової із залученням виконавців попереднього проекту, незалежно від організаційної структури управління. Виходячи з цього, доцільно розглядати і шосту стадію циклу – адаптацію команди для виконання нових проектів. Життєвий цикл команди проекту проілюстровано на рис. 3.

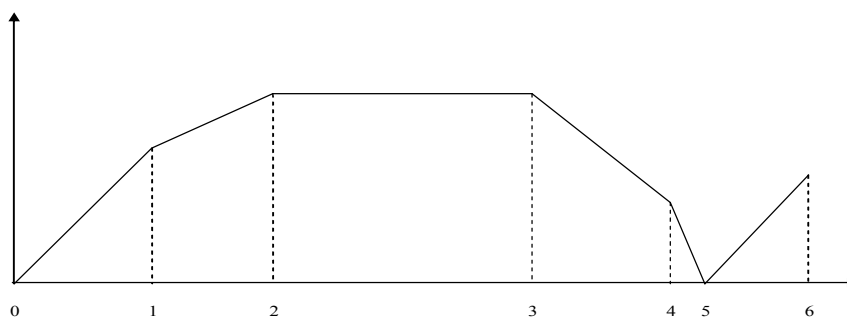


Рисунок 3 - Життєвий цикл команди проекту

Висновки: Отже, команда проекту виступає як соціальний організм, що має свій початок, здійснює процес керування проектом і має закінчувати своє існування в одному проекті, перетворенням в команду реалізації наступних проектів. Розуміння життєвого циклу команди дає її учасникам і лідеру інструмент для оптимального сприйняття і поведінки на різних етапах функціонування, а участь команди в наступних проектах стане інструментом мотивації та стимулювання її діяльності.

ПЕРЕЛІК ПОСИЛАНЬ

1. Симионова Н.Е. Оценка стоимости предприятия (бизнеса). /Симионова Н.Е., Симионов Р.Ю.// – М.: Март, 2007. – 464 с.
2. Синявский Н.Г. Оценка бизнеса: гипотезы, инструментарий, практические решения в различных областях деятельности. / Синявский Н.Г. // – М.: Финансы и статистика, 2007. – 240 с.
3. Воропаев В.И. Управление проектами в России. / Воропаев В.И. // - М.: Алане, 1995

4. Зинкевич-Евстигнеева Т.Д. Теория и практика командообразования. Современная технология создания команд. / Зинкевич-Евстигнеева Т.Д., Фролов Д.Ф., Грабенко Т.М. // - СПб.: Речь, 2004. 304 с.
5. Катценбах Д. Р. Мудрость команд. / Джон Р. Катценбах, Смит Дуглас // - Тверь, 1997.- 232 с.
6. Том ДеМарко. Человеческий фактор: успешные проекты и команды. / Том ДеМарко, Тимоти Листер // - СПб.: Символ-Плюс, 2005 – 250 с.
7. Новиков Д.А. Механизмы стимулирования в организационных системах. / Новиков Д.А. // - М.: ИПУ РАН, 2003.- 147 с.
8. Новиков Д.А. Теория управления организационными системами./ Новиков Д.А.// - М.: МПСИ, 2005. – 584 с.

REFERENCES

1. Simionova N.E., Simionov R.Y. Otsenka stoimosti predpriyatiya (biznesa). [Evaluation of a company (business)]. Moscow, March, 2007. 464 p. (Rus)
2. Sinyavsky N.G. Otsenka biznesa: gipotezyi, instrumentariy, prakticheskie resheniya v razlichnyih oblastiakh deyatel'nosti. [Business Valuation: hypothesis, tools and practical solutions in different areas]. Moscow: Finance and Statistics, 2007. 240p. (Rus)
3. Nikolaev V.I. Upravlenie proektami v Rossii. [Project Management in Russia]. M.: Alan, 1995p. (Rus)
4. Zinkevich-Evstigneeva T.D., Frolov D.F., Grabenko T.M. Teoriya i praktika komandobrazovaniya. Sovremennaya tehnologiya sozdaniya komand. [Theory and practice of teambuilding. Modern technology is creating teams]. St. Petersburg.: Speech, 2004. 304p. (Rus)
5. Katzenbach D.R., Smith D. Mudrost komand. [Wisdom team]. Tver, 1997.232 p. (Rus)
6. Tom DeMarco, Timothy Lister. Chelovecheskiy faktor: uspeshnyie proekty i komandy. [The human factor: successful projects and teams]. SPb.: Symbol-Plus, 2005. 250 p. (Rus)
7. Novikov D.A. Mehanizmy stimulirovaniya v organizatsionnyh sistemah. [Incentive mechanisms in organizational systems]. M.: Institute of Control Sciences, 2003. 147 p. (Rus)
8. Novikov D.A. Teoriya upravleniya organizatsionnymi sistemami. [Control theory of organizational systems]. M.: MPSI 2005. 584 p. (Rus)

РЕФЕРАТ

Грисюк Ю.С. Моделювання життєвого циклу команди проекту. / Ю.С. Грисюк, А.М. Дмитриченко, Н.М. Цимбал, А.В. Лабута, О.В.Гусєв // Управління проектами, системний аналіз і логістика. – К.: НТУ – 2013. Вип. 11.

В статті пропонується побудова життєвого циклу команди проекту з урахуванням мотивації та стимулювання її учасників за рахунок адаптації команди для виконання нових проектів.

Об'єкт дослідження – життєвий цикл команди проекту.

Мета роботи – розробка моделі життєвого циклу команди проекту, що забезпечувала б ефективну роботу її учасників шляхом стимулювання та мотивації.

Методи дослідження – графічний, системний підхід.

Процес формування команди проекту зазвичай розглядають як утворення єдиного, цілісного колективу, здатного ефективно досягати ціль проекту. Значення командної роботи з реалізації проекту визначається в можливості отримання синергетичного ефекту від об'єднання групових зусиль, знань і вироблення групових управлінських рішень, тобто в досягненні стану, при якому ціле - більше, ніж сума його складових частин. Така кооперація у роботі персоналу значно ефективніше, ніж конкуренція.

Доцільно розглядати життєвий цикл проекту, як неперервний процес. Тобто, ліквідація проектної команди повинна бути початком створення нової із залученням виконавців попереднього проекту, незалежно від організаційної структури управління. Виходячи з цього, доцільно розглядати і нову стадію циклу – адаптацію команди для виконання нових проектів. Розуміння життєвого циклу команди надасть її учасникам і лідеру інструмент для оптимального сприйняття і поведінки на різних етапах функціонування, а участь команди в наступних проектах стане інструментом стимулювання та мотивації її діяльності.

Результати статті можуть бути використані керівником проекту при управлінні командою, а також для планування робіт у відповідності з життєвими циклами.

Прогнозні припущення щодо розвитку об'єкта дослідження – можливість оптимального розподілу робіт відповідно до життєвого циклу проекту та команди проекту.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: КОМАНДА ПРОЕКТУ, ЖИТТЄВИЙ ЦИКЛ, МОТИВАЦІЯ, ОРГАНІЗАЦІЙНА СТРУКТУРА.

ABSTRACT

Grysiuk Y.S., Dmytrychenko A.M., Tsymbal N.M., Labuta A.V., Gusev A.V. Modelling of the life cycle of the project team. Project management, systems analysis and logistics. K.: NTU 2013. № 11.

The paper proposed the construction life cycle of the project team based on the motivation and encouragement of its members by adapting the team to take on new projects.

Object of study - the life cycle of the project team.

Purpose - to develop a model of the life cycle of the project team that would ensure effective operation of its members by encouraging and motivating .

Research Methods - graphic, systematic approach.

The formation of the project team is usually regarded as the single, coherent team that can effectively achieve the objective of the project. The value of team work on the project is determined by the ability to obtain a synergistic effect of combining group effort, knowledge and the development of group management solutions, that is, reaching the state in which the whole - more than the sum of its parts. Such cooperation in the staff much more effectively than the competition.

It is reasonable to consider the lifetime of the project as a continuous process. That is, the elimination of the project team should be the beginning of a new creation, involving artists of the previous project, regardless of the organizational structure of management. Therefore, it is advisable to consider and a new phase of the cycle - the adaptation team for new proekts. Understanding the life cycle of the team will provide its members and leaders the tools for optimal perception and behavior at different stages of the operation as part of team in these projects will be a tool to stimulate and motivate its activities.

The results of the article may be used by the project manager in managing a team and to plan activities in line with the life cycle.

Expected assumptions about the object of study - the possibility of optimal allocation of work according to the life cycle of the project and the project team.

KEYWORDS: PROJECT TEAM, LIFECYCLE, MOTIVATION, ORGANIZATIONAL STRUCTURE.

РЕФЕРАТ

Грисюк Ю.С. Моделирование жизненного цикла команды проекта. / Ю.С. Грисюк, А.М. Дмитриченко, Н.М. Цымбал, А.В. Лабута, Гусев А.В.// Управление проектами, системный анализ и логистика. - К.: НТУ - 2013. Вып. 11.

В статье предлагается построение жизненного цикла команды проекта с учетом мотивации и стимулирования ее участников за счет адаптации команды для выполнения новых проектов.

Объект исследования - жизненный цикл команды проекта.

Цель работы - разработка модели жизненного цикла команды проекта, которая обеспечивала бы эффективную работу ее участников путем стимулирования и мотивации.

Методы исследования - графический, системный подход.

Процесс формирования команды проекта обычно рассматривают как образование единого, целостного коллектива, способного эффективно достигать цель проекта. Значение командной работы по реализации проекта определяется в возможности получения синергетического эффекта от объединения групповых усилий, знаний и выработки групповых управленческих решений, т.е. в достижении состояния, при котором целое - больше, чем сумма его составных частей. Такая кооперация в работе персонала значительно эффективнее, чем конкуренция.

Целесообразно рассматривать жизненный цикл проекта, как непрерывный процесс. То есть, ликвидация проектной команды должна быть началом создания новой с привлечением исполнителей предыдущего проекта, независимо от организационной структуры управления. Исходя из этого, целесообразно рассматривать и новую стадию цикла - адаптацию команды для выполнения новых проектов. Понимание жизненного цикла команды предоставит ее участникам и лидеру инструмент для оптимального восприятия и поведения на различных этапах функционирования, а участие команды в следующих проектах станет инструментом стимулирования и мотивации ее деятельности.

Результаты статьи могут быть использованы руководителем проекта при управлении командой, а также для планирования работ в соответствии с жизненными циклами.

Прогнозные предположения о развитии объекта исследования - возможность оптимального распределения работ в соответствии с жизненным циклом проекта и команды проекта .

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: КОМАНДА ПРОЕКТА, ЖИЗНЕННЫЙ ЦИКЛ, МОТИВАЦИЯ, ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА.

АВТОРИ:

Грисюк Юрій Сергійович, кандидат економічних наук, Національний транспортний університет, доцент кафедри транспортного права та логістики, e-mail: Hrysjuk@ukr.net, тел.:+380442544326, Україна, 01010, м. Київ, вул. Суворова 1.

Дмитриченко Андрій Миколайович, Національний транспортний університет, старший науковий співробітник кафедри аеропортів, e-mail: dmitriev@ntu.edu.ua, тел.: +380442807073, Україна, 01010, м. Київ, вул. Суворова 1.

Цимбал Наталія Миколаївна, Національний транспортний університет, асистент кафедри транспортного права та логістики, e-mail: vorkytt@ntu.edu.ua, тел.:+380442544326, Україна, 01010, м. Київ, вул. Суворова 1.

Лабута Артем Віталійович, Національний транспортний університет, асистент кафедри транспортного права та логістики, e-mail: karerra@ukr.net, тел.:+380442544326, Україна, 01010, м. Київ, вул. Суворова 1.

Гусев Олександр Володимирович, кандидат технічних наук, доцент Національний транспортний університет, доцент кафедри «Аеропорти», e-mail: avg_ntu@yandex.ua, тел. +380442808402, Київ, Україна, вул.Суворова 1, к.437.

AUTHOR:

Grysiuk Yurii Serhiiiovych, Ph. D., National Transport University, assistant professor of the department of transportation law and logistics, e-mail: Hrysjuk@ukr.net, тел.:+380442544326, Ukraine, 01010, Kyiv, str. Suvorova 1.

Dmytrychenko Andrii Mykolaiovych, Senior Research Associate, National Transport University, e-mail: dmitriev@ntu.edu.ua, tel.: +380442807073, Ukraine, 01010, Kyiv, str. Suvorova 1.

Tsymbal Nataliia Mykolaivna, National Transport University, assistant of the department of transportation law and logistics, e-mail: vorkytt@ntu.edu.ua, тел.:+380442544326, 01010, Kyiv, str. Suvorova 1.

Labuta Artem Vitaliiovych, National Transport University, assistant of the department of transportation law and logistics, e-mail: karerra@ukr.net, тел.:+380442544326, Ukraine, 01010, Kyiv, str. Suvorova 1.

Gusev Alexander Volodymyrovych., Ph.D., associate professor National Transport University, associate professor department of airports, e-mail: avg_ntu@yandex.ua, тел.: +380442808402, Kiev, Ukraine, Suvorova Str. 1, rm.437.

АВТОРЫ:

Грисюк Юрий Сергеевич, кандидат экономических наук, доцент, Национальный транспортный университет, доцент кафедры транспортного права и логистики, e-mail: Hrysjuk@ukr.net, тел.:+380442544326, Украина, 01010, г. Киев, ул. Суворова 1.

Дмитриченко Андрей Николаевич, Национальный транспортный университет, старший научный сотрудник кафедры аэропортов, e-mail: dmitriev@ntu.edu.ua, тел.: +380442807073, Украина, 01010, г. Киев, ул. Суворова 1.

Цымбал Наталья Николаевна, Национальный транспортный университет, ассистент кафедры транспортного права и логистики, e-mail: vorkytt@ntu.edu.ua, тел.:+380442544326, Украина, 01010, г. Киев, ул. Суворова 1.

Лабута Артем Витальевич, Национальный транспортный университет, ассистент кафедры транспортного права и логистики, e-mail: karerra@ukr.net, тел.:+380442544326, Украина, 01010, г. Киев, ул. Суворова 1.

Гусев Александр Владимирович, кандидат технических наук, доцент Национальный транспортный университет, доцент кафедры «Международные перевозки и таможенный контроль», e-mail: avg_ntu@yandex.ua, тел. +380442808402, Киев, Украина, ул. Суворова 1, к.437.

РЕЦЕНЗЕНТИ:

Прокудин Г.С., доктор технічних наук, Національний транспортний університет, Київ, Україна

Алькама В.Г., доктор економічних наук, професор, Університет економіки та права «КРОК», Київ, Україна

REVIEWERS:

Prokudin, D.Sc., Ph.D., National Transport University, Kyiv, Ukraine

Alkema V.H., Ph.D., Economics (Dr.), University of Economics and Law "Krok", Kyiv, Ukraine

УДК 65.012.2

UDC 65.012.2

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНІ ІНФОРМАЦІЙНІ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ НАУКОВИМИ ПРОЕКТАМИ

Данчук В.Д., доктор фізико-математичних наук, Національний транспортний університет, Київ, Україна

Лемешко Ю.С., кандидат технічних наук, Національний транспортний університет, Київ, Україна

Лемешко Т.А., кандидат технічних наук, Національний транспортний університет, Київ, Україна

RESEARCH PROJECT MANAGEMENT INTELLIGENT INFORMATION SYSTEMS

Danchuk V.D., Dr.Sc. (phys.-math.), National Transport University, Kyiv, Ukraine

Lemeshko Y.S., Ph.D. (engineering), National Transport University, Kyiv, Ukraine

Lemeshko T.A., Ph.D. (engineering), National Transport University, Kyiv, Ukraine

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ НАУЧНЫМИ ПРОЕКТАМИ

Данчук В.Д., доктор физико-математических наук, Национальный транспортный университет, Киев, Украина

Лемешко Ю.С., кандидат технических наук, Национальный транспортный университет, Киев, Украина

Лемешко Т.А., кандидат технических наук, Национальный транспортный университет, Киев, Украина

Постановка проблеми. Останнім часом для вирішення нагальних потреб в різних галузях соціально-економічного розвитку суспільства широкого розповсюдження отримала область знань з планування, організації та управління ресурсами – управління проектами (УП) та програмами. Наприклад, застосування проектного підходу є однією з найбільш значущих складових, яка забезпечує ефективність ведення бізнесу в умовах підвищеного рівня конкуренції, а саме – дозволяє контролювати терміни виконання проектів, найбільш ефективно використовувати людські ресурси, ухилятися від ризиків невиконання проектів, ефективно розподіляти і контролювати витрати коштів, вчасно приймати стратегічні рішення. Але, на жаль, сьогодні потрібно констатувати, що ефективність реалізації наукових проектів (головним чином це стосується прикладних розробок і досліджень, які фінансуються за державними освітніми програмами) програє ефективності їх реалізації у бізнесі (повністю на комерційній основі).

На думку авторів, з тією ж ефективністю, що в бізнесі, проектний підхід можна застосовувати при реалізації наукових проектів. Для цього лише потрібно забезпечити такі ж конкурентні умови, які діють і на відкритому ринку, – умови, в яких наукові проекти будуть виконуватись за схемою «гроші-дослідження-відкриття(винаходи)-публікації-гроші». Очевидним є те, що в науковому проекті під час кожного контрольного зрізу, за результатами якого приймається відповідне управлінське рішення, особлива увага повинна приділятися виконаним дослідженням, відкриттям (винаходам), публікаціям, а не власне анкетам і звітам. За умови значного зростання обсягів оброблюваної інформації для супроводу наукових проектів потрібно використовувати інтелектуальні інформаційні технології.

Аналіз публікацій та постановка задачі. Питанням ефективності виконання проектів [1-6], присвячено багато наукових досліджень, за результатами яких досягнуто значних результатів. Зокрема, питання впровадження комплексних інформаційних систем управління проектами (КІСУП) глибоко дослідили такі науковці, як С.Д. Бушуєв, Ю.М. Тесля, В.А. Рач, Д.С. Кожевніков, Ю.Ф. Тельнов, Г.Р. Громов, А.В. Хорошилов, Є.Г. Ойхман, Х. Шилле та ін.. Вплив КІСУП на основні процеси управління досліджували Дж.Е. Гаффлей (Gaffley J.E.), Дж.Ф. Зофа (Sowa J.F.), К. Мак-