

Мосумова Айнура Кярам Кізі, студентка
Харківський національний економічний університет
імені Семена Кузнеця

ВИЗНАЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОЕКТНОЇ КОМАНДИ В ПУБЛІЧНІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ

Мосумова А.К. Визначення соціальної ефективності проектної команди в публічній організації. У статті узагальнено та обґрунтовано ключові складники моделі соціальної ефективності проектної команди. Запропоновано методичний підхід щодо оцінки соціальної ефективності проектної команди в публічній організації. Розроблено рекомендації щодо управління командою залежно від рівня соціальної ефективності.

Ключові слова: проектна команда, соціальна ефективність, публічна організація, проектний менеджмент, оцінка.

Мосумова А.К. Определение социальной эффективности проектной команды в публичной организации. В статье обобщены и обоснованы ключевые составляющие модели социальной эффективности проектной команды. Предложен методический подход к оценке социальной эффективности проектной команды в публичной организации. Разработаны рекомендации по управлению командой в зависимости от уровня социальной эффективности.

Ключевые слова: проектная команда, социальная эффективность, публичная организация, проектный менеджмент, оценка.

Mosumova A.K. Defining social efficiency of the project team in public organization. In the article the key components of model of social efficiency of the project team are generalized and justified. The methodical approach to estimation the social efficiency of the project team in public organizations is offered. Recommendations for the management team, depending on the level of social efficiency are designed.

Keywords: project team, social efficiency, public organization, project management, estimation.

Постановка проблеми. Важливе місце в підвищенні ефективності роботи публічної організації займає система управління персоналом, де головним елементом є персонал. Останнім часом більшість організацій визнають, що саме завдяки використанню проектного підходу та командної роботи стає можливою не тільки оптимальна координація діяльності персоналу та забезпечення його згуртованості, але й підвищення якості результатів кінцевого продукту будь-якого проекту. Враховуючи це, актуальності та своєчасності набувають питання оцінки ефективності функціонування проектної команди в публічних організаціях.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням сутності формування проектної команди, виявленню особливостей її функціонування та оцінки ефективності присвячено наукові праці таких учених, як: Л. Батенко [1], О. Біла [2], М. Браун [3], Т. Зинкевич-Євстигнеєва [4], Л. Карамушка [5], А. Кібанов [6], І. Мазур [7], Ю. Петренко [8]. Науковою школою таких учених, як К. Глубоченко [9], О. Ключик, В. Комаровський, П. Косцелєцький, В. Логвінов, [10], В. Ландсман [11] та ін., представлено особливості застосування проектного менеджменту саме в публічних організаціях.

Постановка завдання. Незважаючи на вагомий напруження в даному напрямку, залишаються від-

критими та недопрацьованими питання оцінки саме соціальної ефективності проектної команди в публічних організаціях. Тому метою даної статті є обґрунтування методичного підходу до визначення соціальної ефективності проектної команди в публічній організації. Для досягнення поставленої мети було визначено та вирішено такі завдання: визначити та проаналізувати існуючі складники моделі соціальної ефективності команди, запропонувати методичний підхід до оцінки соціальної ефективності проектної команди в публічній організації.

Виклад основного матеріалу дослідження. В умовах інтенсивного розвитку інноваційних технологій проектний менеджмент у публічних організаціях набуває особливої актуальності. Використання засад управління проектами в публічних організаціях здійснюється з метою розробки практичних рекомендацій щодо планування, підготовки та впровадження проектних рішень, що неможливе без формування проектної команди.

Сучасне трактування поняття «проектна команда» досить неоднозначне, адже велика кількість учених по-різному визначають термін «команда проекту» («проектна команда»), а саме: як групу співробітників, що безпосередньо працюють над здійсненням проекту і підлеглих керівникові проекту; основний елемент його структури, оскільки саме команда

проекту забезпечує реалізацію задуму проекту [7, с. 611]; як певну чисельність людей, які працюють разом для досягнення спільної мети [1, с. 198]; as a group of people who will realize the project result. The group is often comprised of people who have various backgrounds, each of whom contributes knowledge and skills [12, с. 2].

Проведений аналіз дає змогу визначити проектну команду як багатофункціональну групу професіоналів, учасники якої переслідують єдину мету проекту та взаємодоповнюють один одного.

Необхідно зазначити, що для команди проекту важливою є наявність в її членів певної комбінації взаємодоповнюючих навичок: функціональні (професійні) навички; навички з вирішення проблем і прийняття рішень; навички міжособистісного спілкування (активне слухання, корисна критика тощо).

Крім того, для того щоб у майбутньому сформувати команду, яка перетворить ідею на реальність, потрібна постійна праця над розвитком власних компетенцій та навичок [10, с. 38]. Головними умовами ефективності проектних команд є [4, с. 83]: зрозумілий рівень відповідальності та розподілу праці; відкрита комунікація, тобто раціональна передача інформації; інтерес до всієї команди в цілому та до окремого її члена; відповідна культура організації; конструктивне відношення, тобто позитивне відношення керівництва до роботи команди.

Акцентуємо увагу, що соціальна ефективність проектів має свій прояв у можливості досягнення позитивних, а також уникнення негативних із соціальної точки зору змін в організації. До числа позитивних можна віднести такі зміни [6, с. 503]: забезпечення персоналу належного життєвого рівня;



Рис. 1. Методичний підхід до оцінки соціальної ефективності проектної команди в публічній організації

реалізація та розвиток індивідуальних здібностей персоналу; визначена міра свободи та самостійності; сприятливий соціально-психологічний клімат.

Для підвищення результативності роботи системи управління персоналом запропоновано методичний підхід до оцінки соціальної ефективності проектної команди в публічній організації (рис. 1), особливістю якого є використання методу експертних оцінок та економіко-математичних методів.

Сутність методичного підходу до оцінки соціальної ефективності проектної команди полягає в обґрунтуванні ключових складників, їх аналізу та розробці моделі оцінки соціальної ефективності проектної команди. Розглянемо кожний етап більш детально з указаними завданнями та інструментарієм, що використовується на кожному етапі.

Перший етап. Обґрунтування ключових складників соціальної ефективності команди. Метою етапу є розподіл ключових складників моделі на «загальні» та «специфічні». Для реалізації даної мети необхідно вирішити такі завдання: зібрати всі можливі компоненти характеристики соціальної ефективності будь-якої команди; виділити з них ключові, які можна віднести до категорії «загальні»; визначити фактори, специфічні для діяльності даної команди, та віднести їх до групи «специфічні». Інструментарієм цього етапу є аналіз підходів до цього питання в літературних джерелах.

Шляхом контент-аналізу літературних джерел було виявлено, що для оцінки соціальної ефективності діяльності команди необхідно врахувати всі можливі фактори, але найбільш впливовими є ключові складники, які будуть використані в моделі, запропонованій на п'ятому етапі. До цих складників належать: рівень згуртованості, рівень довіри, рівень відповідальності кожного члена команди за командний результат; рівень ефективних комунікацій усередині команди проекту (свідчить про те, наскільки ефективно спілкується команда на особисті та професійні теми, використовуючи сучасні методи прийняття рішення, методи активного та пасивного слухання та ін.); цілеспрямованість.

Ці складники належать до групи «загальні», тобто ті, які властиві будь-якій проектній команді для досягнення її ефективної діяльності. Специфічні складники залежать від особливості проекту, а також діяльності команди.

Другий етап. Розробка анкети «Діагностика стану команди» на основі загальних складників моделі. Метою даного етапу є формування анкети, яка дасть змогу зібрати статистичну інформацію для подальшого аналізу. Завданням етапу є розробка анкети на основі ключових факторів. Інструментарієм є методи складання соціологічної анкети. Кожна складова частина (блок) включає п'ять питань, які мають п'ять варіантів відповідей, кожне з яких оцінюється балами від 5 до 1, тобто перший варіант відповіді найбільш вагомий (5 балів), останній – найменш вагомий (1 бал).

Третій етап. Анкетування членів команди та збір статистичної інформації. Мета – збір статистичної інформації. Завдання: проведення анкетування; створення бази даних отриманих результатів анкетування. Інструментарій – метод соціологічного анкетування.

Четвертий етап. Аналіз анкет економіко-математичними методами. Метою етапу є остаточна підготовка статистичних даних до використання у моделі оцінки соціальної ефективності команди. Для цього необхідно реалізувати такі завдання: трансформувати якісні результати за допомогою методу середніх відносних оцінок у кількісні; за допомогою методів статистичного аналізу визначити, наскільки однаково окремі члени команди розуміють роботу всієї команди; за допомогою методу групування об'єднати у блоки відповіді на питання анкети, які характеризують окремі складники моделі.

П'ятий етап. Визначення рівня соціальної ефективності діяльності команди за моделлю:

$$E = f(x_1, x_2, x_3, x_4, x_5), \quad (1)$$

Метою етапу є визначення рівня соціальної ефективності діяльності команди. Для реалізації мети необхідно вирішити такі завдання: обрати вид математичної моделі; розрахувати значення ефективності (E); визначити інтервал, в якому знаходиться значення соціальної ефективності. Інструментом етапу є математичні моделі.

Математичною моделлю соціальної ефективності було обрано просту багатфакторну мультиплікативну модель:

$$E = f(x_1 \times x_2 \times x_3 \times x_4 \times x_5), \quad (2)$$

де x_1 – кількісне значення рівня згуртованості;
 x_2 – кількісне значення рівня довіри;
 x_3 – кількісне значення рівня відповідальності;
 x_4 – кількісне значення рівня ефективної комунікації;
 x_5 – кількісне значення рівня цілеспрямованості.

У результаті розрахунку представленої моделі значення рівня соціальної ефективності діяльності команди може знаходитися у діапазоні: від 0 до 0,3 – низький рівень; від 0,3 до 0,7 – середній рівень; від 0,7 до 1 – високий рівень соціальної ефективності проектної команди.

Шостий етап. Рекомендації щодо управління командою залежно від рівня соціальної ефективності. Метою етапу є розробка рекомендацій щодо подальшого розвитку команди. Завданням етапу є формування рекомендацій щодо розвитку проектної команди згідно зі значенням рівня соціальної ефективності команди, отриманого на п'ятому етапі.

Так, якщо рівень соціальної ефективності проектної команди низький (має значення від 0 до 0,3), то першочерговим заходом є допомога членам команди стосовно кращого пізнання один одного (проведення тренінгів забезпечить досягнення цієї мети). Якщо ситуація не зміниться, необхідно оновити склад команди, обрати персонал, який буде зацікавлений

у досягненні спільної мети. Середній рівень соціальної ефективності команди свідчить про необхідність запровадження таких заходів, як: установлення групових норм та правил поведінки, визначення ролі кожного члена команди та роз'яснення обов'язків, тобто вдосконалення формування та розвитку організаційної культури з метою поліпшення мікроклімату в колективі. Якщо значення соціальної ефективності проектної команди становить від 0,7 до 1, то це високий рівень, який свідчить про те, що команда має чітку та впорядковану структуру, направлену на виконання

завдань та досягнення поставлених цілей. Але необхідно заохочувати самоконтроль учасників, забезпечувати підтримку командного духу з метою гарантування високого рівня соціальної ефективності.

Висновки. Застосування запропонованого методичного підходу до оцінки соціальної ефективності проектної команди дає змогу коректно сформулювати рекомендації стосовно управління командою залежно від рівня соціальної ефективності з метою вдосконалення системи управління персоналом у публічній організації.

Список літератури:

1. Батенко Л.П. Управління проектами / Л.П. Батенко, О.А. Загородніх, В.В. Ліщинка. – К. : КНЕУ, 2003. – 231 с.
2. Біла О.О. Організація сумісної діяльності у проектних командах / О.О. Біла // Вісник Черкаського університету. Серія «Педагогічні науки». – 2011. – Вип. 199. – Ч. 1. – С. 243–246.
3. Браун М. Досягнення успіху в менеджменті проектів / М. Браун ; Британська Рада в Україні ; 2-е вид. – К., 2009. – 96 с.
4. Зинкевич-Евстигнеева Т.Д. Теория и практика командообразования. Современная технология создания команда / Т.Д. Зинкевич-Евстигнеева, Д.Ф. Фролов, Т.М. Грабенко. – СПб. : Речь, 2004. – 304 с.
5. Карамушка Л.М. Формування конкурентоздатної проектної команди (на матеріалі діяльності освітніх організацій) : [монографія] / Л.М. Карамушка, О.А. Філь – К. : ІНКІОС, 2010. – 268 с.
6. Управление персоналом организации / Под ред. А.Я. Кибанова ; 4-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2010. – 695 с.
7. Мазур И.И. Управление проектами / И.И. Мазур, В.Д. Шапиро [и др.]. – М. : Высшая школа, 2001. – 875 с.
8. Петренко Ю.Э. Как сформировать эффективную команду / Ю.Э. Петренко. – СПб. : МультиПроджектСистем-Сервис, 2012. – 48 с.
9. Глубоченко К.О. Особливості застосування технологій проектного менеджменту в галузі місцевого самоврядування / К.О. Глубоченко // Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу «Києво-Могилянська академія». Серія «Державне управління». – 2013. – Т. 214. – Вип. 202. – С. 84–87.
10. П'ять вдалих кроків до європейського проекту / О. Ключик [та ін.]. – Варшава : Інститут Східноєвропейських Досліджень, 2009. – 98 с.
11. Ландсман В.А. Удосконалення кадрової роботи в органах державного управління / В.А. Ландсман // Держава та регіони. Серія «Державне управління». – 2013. – № 1(41). – С. 117–121.
12. Wouter Baars Project Management Handbook Version 1.1. – July 2006.