

Ефективне управління діяльністю професійно – технічного освітнього закладу не може бути забезпечене без добре організованого учнівського самоврядування, яке є органічною частиною системи управління училищем зі своїми специфічними завданнями, структурою, комплексом зв'язків і відносин, що складаються в процесі діяльності і визначається особливостями, умовами й змістом роботи колективу. [5,6].

Список використаних джерел:

1. Управління розвитком професійно-технічної освіти в сучасних умовах: теорія і практика : монографія / [Г.В. Єльнікова [та ін.]; за ред. В.І. Свистун. – К. : «НВП Поліграфсервіс», 2014. – 338 с.
2. Свіржевський М. П. Діяльність керівника навчального закладу в сучасному освітньому просторі. Методичний посібник / М.П. Свіржевський. – Вінниця: ММК, 2018. – 35 с.
3. Одайський С.І. Методи управління професійно-технічним навчальним закладом в умовах конкуренції та розвитку виробництва // Теорія та методика управління освітою, -№ 3. - 2010. – С. 1-11.
4. Цехмістрова Г.С. Управління в освіті та педагогічна діагностика: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл./ Г. Цехмістрова, Н. Фоменко. – К.: Видавничий Дім «Слово», 2005. – 280 с.
5. Зязюн І.А. Профтехосвіта: реформування чи руйнування? / І.А. Зязюн, С.І.Дорогунцов, Н.Г. Ничкало - 1997. - № 11/12. – С. 12-13.
6. Лікарчук І. Мотивація діяльності інженерно-педагогічних працівників у контексті управління сучасним профтехучилищем / І. Лікарчук // Педагогіка і психологія проф. освіти. - 1997. - № 2. - С. 75-83.

ОСНОВНІ КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ КУРСУ – ТРЕНІНГУ «ПОБУДОВА КОМАНДИ ПРОЕКТУ»

*Моргун І. С.
Полтава, Україна*

Науковий керівник: *Ищенко Інна Сергіївна* – кандидат економічних наук, асистент кафедри педагогічної майстерності та менеджменту імені І.А. Зязюна Полтавського національного педагогічного університету імені В.Г. Короленка

В наукових розробках багатьох вітчизняних і зарубіжних науковців виявлена тенденція підвищення значення групової роботи в контексті досягнення організаційної результативності та переносу акцентів з керівника на групу. Аналіз публікацій дає можливість виділити дві основні концепції, покладені в основу вивчення формування проектних команд, а саме у межах проектного менеджменту (управління проектами) (В. Бабаєв, Л. Батенко, О. Загородніх, Л. Кобилянський, В. Ліщинська, І. Мазур, Л.Ноздріна, Н. Ольдерогге, Г. Тарасюк, В. Ящук, В. Шапиро) та з точки зору взагалі функціонування команд як способу організації праці людей (О.Бондарчук, М. Войтович, Л. Карамушки, Н. Коломінського, Г. Ложкіна, Л.Орбан-Лембрик, М. Пірен, А. Міщенко).

Для того щоб зрозуміти доцільність створення проектної команди, перш за все, необхідно визначитися з тим – для чого вона має існувати,

тобто її мета. Так, наприклад, цілями створення проектної команди можуть бути:

- удосконалення розподілу робіт. Поєднати навички, вміння, здібності і відповідно до часу розподілити між членами їхні завдання;
- управління і контроль за роботою. Робота кожного з групи організується і контролюється іншими членами;
- вирішення проблем і прийняття рішень. Це завжди легше зробити, поєднуючи вміння, здібності, обізнаність групи людей;
- перевірка і затвердження рішень. Перевірити реальність рішення, яке сприймається ззовні, або затвердити таке рішення;
- зв'язок та інформування з метою передачі рішень або необхідної інформації тим, хто має це знати;
- накопичення ідей, інформації, порад;
- координація і зв'язок між функціональними підрозділами;
- підвищення відповідальності й залученості членів команди, створення середовища, яке сприяє участі у плануванні й діяльності компанії;
- переговори і розв'язання конфліктів на різних рівнях управління;
- аналіз результатів виконання проектів з метою поліпшення інформаційної бази для їх оцінки.

Також ми підтримуємо точку зору А. Оленіч, З. Шацька, які наголошують на тому, що сучасні команди сприймаються як партнери вищого керівництва, що виконують разом із ним важливе завдання із взаємоузгодження нових стратегічних директив з останніми інноваційними продуктами й рішеннями. Вирішення даного завдання вимагає високого рівня взаємодії всіх структурних одиниць компанії як по вертикалі, так і по горизонталі.

Багато дослідників підтверджують, що близько 80 % опитаних, ставлять фактор людських відносин на перше місце з усіх факторів, що впливають на успішне здійснення проекту, тому пріоритетність цієї сфери діяльності не викликає сумнівів.

Багаторічний досвід спостережень та експериментів щодо проблем командотворення довів, що для забезпечення успіху проекту всі вищевказані ролі в команді мають якісно виконуватись (така команда - збалансована). При цьому один член команди може виконувати кілька ролей, так само як і одну й ту ж роль можуть виконувати кілька членів команди. З наведеного переліку ролей управлінськими за сутністю є лише перші сім ролей і саме вони висувають найбільш суттєві вимоги до стилю діяльності членів команди, тому при формуванні збалансованої команди проекту має бути обраний набір кандидатів, стилі діяльності яких за сукупністю забезпечуватимуть саме ці управлінські ролі.

Також, команда, в свою чергу, має вплив на організаційну діяльність і організаційну культуру. До найбільш важливих переваг командної роботи можна віднести створення умов для високої конкурентоспроможності, розширення можливостей збору багатопланової інформації, поява можливості отримання більшої кількості альтернатив вирішення проблеми, прискорення процесу прийняття рішень, розвиток інноваційної атмосфери, зниження рівня ієрархії, підвищення якості роботи, розвиток задоволеності працею. Розглянувши значення та важливість команди в рамках

підприємства, важливо зазначити цілі та завдання створення та побудови проектної команди.

Отже, цілі створення проектної команди наступні:

- удосконалення розподілу роботи;
- управління і контроль за роботою;
- вирішення проблем і прийняття рішень;
- перевірка і затвердження рішень;
- накопичення ідей, інформації, порад;
- координація між функціональними підрозділами;
- підвищення відповідальності й залученості членів команди, створення середовища, яке сприяє участі у діяльності підприємства;
- розв'язання конфліктів на різних рівнях управління;
- аналіз результатів виконання проектів з метою поліпшення інформаційної бази для їх оцінки;

Основні організаційні завдання побудови проектної команди такі:

- створення професійно стимулюючого оточення ;
- здійснення ефективного керівництва;
- забезпечення кваліфікованим персоналом;
- забезпечення підтримки керівництва і стабільно сприятливого навколишнього середовища;

Таким чином, ми можемо зробити наступні висновки.

По-перше, процес формування команди проекту слід розглядати як створення єдиного, цілісного колективу управлінців, здатного ефективно досягати цілей проекту.

По-друге, специфіка управління процесом формування проектної команди визначається тим, що вона створюється керівником проекту – замовником. Керівник проекту призначає менеджера проекту, що здійснює загальне керівництво проектом, контролює його основні параметри і координує діяльність членів команди. А вже менеджер проекту визначає необхідну кількість членів команди, а також вимоги до них.

По-третє, щоб сформувати ефективну проектну команду необхідно поставити ціль, яка буде однаково важливою для всіх учасників; спрямувати всі зусилля на початковому етапі для створення сприятливого соціально-психологічного клімату; допомогти менеджеру проекту перетворитися на справжнього лідера; не боятися замінити одних учасників іншими; позиціонувати учасників таким чином, щоб у кожного було своє власне особливе місце й роль.

Список використаних джерел:

1. Основи управлінського консультування : навч.-метод. посіб. / В.А.Соколенко, О. Ю. Лінькова. Харків : НТУ «ХПІ», 2018. 216 с.
2. Маковій О. П. Особливості формування проектної команди [Електронний ресурс]/О. П. Маковій – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/8_NMIV_2013/Economics/6_131678.doc.htm.
3. Ноздріна Л. В. Управління проектами: Підручник / Л. В. Ноздріна, В.І.Ящук, О. І. Полотай. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 432 с.
4. Шафранська Т. Ю. Проектний менеджмент як специфічна галузь управління [Електронний ресурс] / Т. Ю. Шафранська – Режим доступу до ресурсу: http://www.rusnauka.com/10_DN_2014/Economics/10_165298.doc.htm.