

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/kurosovaya-rabota/422740>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Управление проектами

ВВЕДЕНИЕ 3

1.ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМАНДЫ ПРОЕКТА В ОРГАНИЗАЦИИ 5

1.1.Понятие и сущность формирования команды проекта 5

1.2.Основные методы улучшения формирования команды проекта 12

2.АНАЛИЗ ФОРМИРОВАНИЯ КОМАНДЫ ПРОЕКТА ООО «ДАРЯН» 19

2.1.Общая характеристика деятельности организации 19

2.2.Анализ формирования команды проекта 24

2.3.Разработка рекомендаций по улучшению формирования команды проекта 32

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 35

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК 38

ПРИЛОЖЕНИЕ 40

Когда компания не может эффективно решать текущие проекты, стоит попробовать больше внимания уделить команде проекта.

В техническом проектировании само слово «команда» звучит для многих легковесно.

Команда проекта – это временная группа специалистов, создаваемая на период выполнения проекта [5, с.138].

Команда проекта изначально ориентирована на временной период, а не на что-либо долговременное.

Модное направление (тренд сегодня) – собрать команду, отработать и распустить. Из команды остаются те немногие, кто задействован под сопровождение проекта, если это предусмотрено.

Таким образом, речь идет о некоей тактической, а не стратегической экономической целесообразности.

Приличный опыт участия в различных проектах показал, что команду управления проектом набирают, как правило, из различных работников, из эффективных менеджеров. С результатами жизнедеятельности подобной команды каждому приходится сталкиваться чуть ли не ежедневно.

Также в команду управления проектом вливается технический персонал, тот же системный администратор и другие исполнители.

Рисунок 1.2 – Модель управления проектами [12]

Опять же, цель проекта раскрывается в качестве конкретной задачи, а не положительной динамики. Цель бизнеса – не столько получение прибыли, сколько улучшение благосостояния владельца этого бизнеса. Так что команда создается тоже для эффективного решения задач проекта.

Выполнение проекта является командным видом деятельности. В команду проекта объединяются лица, заинтересованные в достижении результата проекта. Они активно вовлечены в проект, и он затрагивает их интересы [8, с.143].

Рассмотрим более подробно участников проектной команды.

Заказчик проекта (иногда, но не всегда, он же является пользователем) – это лицо, которое будет получать выгоды от результата проекта.

Спонсор – это человек, который обеспечивает проект всесторонней поддержкой. Это могут быть финансы или какие-либо другие ресурсы. Так же это может быть помощь в организации и администрировании.

Проектный офис – это подразделение, которое может просто предоставлять поддержку в управлении проектами или же нести прямую ответственность за выполнение проектов.

Руководитель проекта – это лицо, которое непосредственно несет ответственность за управление проектом.

Проектная команда – это группа лиц, выполняющих проектные работы.

Поставщики – это внешние организации, которые выполняют снабжение ресурсами, обеспечивают услугами, необходимыми для достижения результатов проекта [11].

Необходимо, чтобы управление проектом происходило с учетом ожиданий и интересов основных

участников. В случае, если они противоречат друг другу, необходимо найти компромисс.

Также обычно стоит разделять внешние и внутренние проекты с точки зрения особенностей проектной команды, заинтересованных лиц и их ролей.

Внешние проекты – это когда заказчиком проекта не является ваша организация [7, с.143].

Таким образом, Заказчик проекта определяет цели проекта и осуществляет впоследствии приемку результата. Спонсор нужен для разрешения споров, выходящих за рамки компетенций руководителя проекта. При этом важно понимать, что заказчик, спонсор и руководитель проекта – это разные люди, а не один человек, совмещающий эти роли.

Заказчик и пользователь – это разные роли. Заказчик ставит цели и может принимать результат. А пользователь – будет работать с этим результатом. Если вдруг эти роли оказываются совмещены, необходимо оценивать результат с точки зрения заказчика и пользователя, не смешивая их.

Также нежелательно, чтобы заказчик совмещал и роль спонсора. Такое часто происходит при выполнении внутренних проектов, когда проект выполняется внутри организации и для внутреннего Заказчика. Но в любом случае, будет лучше, если Заказчик и Спонсор будут разными лицами.

Зачастую ход выполнения проекта в организации зависит от организационной структуры организации.

Например, в функциональной структуре проекты обычно реализуются в рамках функционального подразделения. А если нужно привлечь сотрудника из другого подразделения, то необходимо договариваться с руководителем того подразделения, к которому относится сотрудник.

В таком случае есть весомые недостатки, связанные с тем, что у руководителя проекта может быть недостаточно полномочий, да и коммуникация может быть затруднена. Могут быть проблемы с координацией между подразделениями и мотивацией команды, контроль над исполнением проекта ограничен [4].

Но так же есть и положительные стороны – например, сотрудники, работая над разными проектами и в разных командах, имеют возможность совершенствовать свои навыки и получать новые. И все же управлять проектом в организации с функциональной структуре сложно.

В организации с проектной структурой каждое подразделение – это фактически проектная команда, созданная под конкретный проект. В нее входят различные специалисты, и они все свое время заняты на этом проекте. Таким образом, проектная структура – это особенность проектно-ориентированных компаний и целесообразна для больших и важных проектов [3, с.65].

В ней, тем не менее, тоже есть плюсы и минусы. Основные плюсы: наилучшие условия для эффективного управления проектом, у руководителя проекта большие полномочия, исполнители проекта полностью вовлечены в проект. Из минусов – по окончании проекта команда должна быть расформирована, и что делать исполнителям – не очень понятно. Так же возможно снижение профессионального уровня специалистов в связи с тем, что они, будучи назначенными на выполнение определенных работ в рамках этого проекта, не получают новых знаний. Кроме того возможна проблема недозагрузки ресурсов в ходе проекта.

Для большинства компаний оптимальным компромиссом между функциональной и проектной структурой является матричная структура. В которой основной недостаток – это то, что каждый исполнитель имеет двух начальников: руководителя проекта и своего линейного руководителя, из-за чего возможны конфликты при прояснении очередности и приоритетов выполняемых сотрудником работ, что усугубляется ограниченными полномочиями руководителя проекта.

Рисунок 1.3 – Признаки эффективной работы команды проекта [6, с.115]

Преимущества управления командой проектов:

-Качественные продукты. Обеспечение того, чтобы вы и проектная команда проверяли качество проекта, означает, что продукт пройдет через несколько процессов разработки. Это поможет получить конечный продукт, соответствующий ожиданиям клиентов.

-Удовлетворенность клиента. Решение проблем в режиме реального времени и общение с заказчиком позволят убедиться, что он в курсе событий и осведомлен о любых проблемах. Дополнительная обратная связь с клиентами также может помочь вам создать более качественный конечный продукт.

-Повышение производительности. Благодаря системе управления качеством проекта каждый заранее знает сроки и то, что необходимо. Установление сроков, совещаний и отчетов может повлиять на то, чтобы команда проекта достигла целей на раннем этапе, чтобы сохранить проект в нужном русле.

-Финансовая выгода. Проекты могут превысить бюджет, если отсутствует хорошее управление качеством. Внедрив три процесса — планирование, обеспечение и контроль — вы сможете решать проблемы до того, как они повлияют на ваш бюджет.

-Устраняет разрозненность. Расширьте сотрудничество между командами с помощью инструментов управления качеством проектов. Возможность легко видеть, чем занимается каждая команда, и использовать собрания для обсуждения обратной связи между отделами позволяет устранить разрозненность подразделений.

1. Анцупов, А.Я. Социально-психологическая оценка персонала: Учебное пособие / А.Я. Анцупов, В.В. Ковалев. - М.: Юнити, 2020. - 391 с.
2. Афанасьева В.Я. Теория менеджмента. - М.: Юрайт, 2022. - 346 с.
3. Бариленко В. И. и др. Основы бизнес - анализа: учебное пособие. / под ред. В. И. Бариленко. - М.: КНОРУС, 2023. - 272 с.
4. Бычин В.Б. Организация и нормирование труда. - М.: Экзамен, 2018. - 464 с.
5. Веснин В.Р. Теория организации. - СПб: Проспект, 2020. - 303 с.
6. Денисов, А.Ф. Отбор и оценка персонала: учебно-методическое пособие / А.Ф. Денисов. - М.: Аспект-Пресс, 2019. - 304 с.
7. Егоршин А.П. Организация труда персонала: Учебник. - М.: ИНФРА-М, 2019. - 320 с.
8. Елиферов В. Г. Бизнес - процессы: регламентация и управление. - М.: Дашков и Ко, 2019. - 386 с.
9. Есипова, Э.Ю. Оценка персонала. Критика теории и практики применения системы сбалансированных показателей / Э.Ю. Есипова. - М.: Финансы и статистика, 2019. - 224 с.
10. Зудина Л.А. Организация управленческого труда. Учебное пособие, 2021. - 546 с.
11. Ильин А.И. Экономика предприятий. - М.: Новое знание, 2023. - 322 с.
12. Леженкина Т.Н. Научная организация труда персонала. - М.: Кнорус, 2019. - 227 с.
13. Мизинцева, М.Ф. Оценка персонала: Учебник и практикум для академического бакалавриата / М.Ф. Мизинцева, А.Р. Сардарян. - Люберцы: Юрайт, 2020. - 378 с.
14. Мормуль Н.Ф. Экономика предприятия. - М.: Омега-Л, 2022. - 299 с.
15. Мумладзе Р.Г. Управление персоналом. - М.: Палеотип, 2021. - 402 с.
16. Нечаев Е.И. Организация производства и предпринимательской деятельности. - Краснодар: КубГАУ, 2020. - 266 с.
17. Одегов Ю.В. Кадровая политика и кадровое планирование. - М.: Юрайт, 2022. - 548 с.
18. Половинко В.С. Человеческие ресурсы и кадровая политика. - ОмГУ, 2022. - 210 с.
19. Поршнева А.Г., Румянцова З.П. Управление организацией/ А. Г. Поршнева, З. П. Румянцова. - М.: ИНФРА-М, 2021. - 375 с.
20. Радченко Л.А. Организация производства на предприятиях. - Ростов н/Д: Феникс, 2019. - 352 с.
21. Реймаров, Г.А. Комплексная оценка персонала: Инженерный подход к управлению качеством труда / Г.А. Реймаров. - М.: Издательство ЛКИ, 2022. - 422 с.
22. Репин В. В., Елиферов В.Г. Процессный подход к управлению. Моделирование бизнес-процессов. - М.: Юнити-Дана, 2019. - 419 с.
23. Романова А.Т. Экономика предприятия. - СПб.: Проспект, 2020. - 442 с.
24. Рофе И.А. Экономика труда. - М.: Кнорус, 2020. - 224 с.
25. Свистунов В.М. Организация, нормирование, регламентация труда персонала. - М.: Проспект, 2019. - 65 с.
26. Терехин В.И., Моисеев С.В. Финансовое управление фирмой / В.И. Терехин, С.В. Моисеев. - М.: Экономика, 2021. - 350 с.
27. Шипунов В.Г., Кишкель Е.Н. Основы управленческой деятельности. - М.: Инфра-М, 2019. - 504 с.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/kursovaya-rabota/422740>