

МОНИТОРИНГ ЭФФЕКТИВНОСТИ КОМАНДЫ

Преподаватель: Латипов А.Р.

Выполнили: Мамадалиева Шахзода, Абдуллаев Шохжахон

Аннотация: Данная статья посвящена исследованию мониторинга эффективности команды как ключевого элемента стратегического управления проектами. Рассматриваются методы оценки результативности проектных команд, показатели эффективности, а также их влияние на достижение стратегических целей организации. Особое внимание уделяется практике применения инструментов мониторинга в условиях реализации государственных и корпоративных проектов в Республике Узбекистан.

Ключевые слова: мониторинг, эффективность команды, стратегическое управление проектами, KPI, оценка результатов, мотивация, контроль, производительность, проектная деятельность.

Annotation: This article examines team performance monitoring as a key element of strategic project management. The paper analyzes methods of evaluating team performance, performance indicators, and their impact on achieving strategic organizational goals. Particular attention is paid to the practical application of monitoring tools in the implementation of public and corporate projects in the Republic of Uzbekistan.

Key words: monitoring, team performance, strategic project management, KPI, evaluation, motivation, control, productivity, project activity.

Annotatsiya: Ushbu maqola jamoa samaradorligini monitoring qilishni strategik loyiha boshqaruvining muhim elementi sifatida o'rganadi. Ishda loyiha jamoalarining natijadorligini baholash usullari, samaradorlik ko'rsatkichlari hamda ularning tashkilot strategik maqsadlariga ta'siri tahlil qilinadi. O'zbekiston Respublikasida davlat va korporativ loyihalarni amalga oshirish jarayonida monitoring vositalarini qo'llash amaliyotiga alohida e'tibor qaratiladi.

Kalit so'zlar: monitoring, jamoa samaradorligi, strategik loyiha boshqaruvi, KPI, natijalarni baholash, motivatsiya, nazorat, unumdorlik, loyiha faoliyati.

Цель: Исследование роли мониторинга эффективности команды в системе стратегического управления проектами и его влияния на достижение стратегических целей организации.

Введение: В условиях глобальной конкуренции и цифровой

трансформации экономики эффективность проектных команд становится одним из ключевых факторов успешной реализации стратегических инициатив. Мониторинг эффективности команды представляет собой системный процесс сбора, анализа и оценки показателей деятельности сотрудников, вовлечённых в реализацию проекта. В рамках реформ, проводимых в Республика Узбекистан, особое внимание уделяется повышению качества управления государственными и корпоративными проектами. Любой руководитель компании хочет иметь у себя в подчинении эффективно работающую команду, поэтому регулярно устраивает проверки. Что нередко негативно сказывается на каждом члене команды. Не все люди одинаково хорошо переносят оценку его работы, особенно, если по ее результатам будет решаться его дальнейшая судьба в этой компании. Эффективность работы команды определяется стабильными положительными результатами ее деятельности. Тогда как первый удачный результат - исход случая, второй - результат совпадения и только последующие положительные показатели можно расценивать как закономерность эффективной деятельности команды [1]. Если после каждого неудачного результата команда будет подвергаться проверке - можно с уверенностью предположить, что ее эффективность будет постепенно снижаться. Причины неэффективной работы команды могут быть разными, начиная от неэффективно налаженной системы обмена информации между командой и другими отделами компании и заканчивая некомпетентностью ее лидера. Эффективность команды напрямую влияет на сроки реализации проектов, соблюдение бюджета и достижение запланированных результатов.

Мониторинг позволяет своевременно выявлять отклонения, управлять рисками, корректировать действия команды и обеспечивать достижение стратегических целей.

Теоретические основы мониторинга эффективности команды:

Мониторинг эффективности команды — это комплекс управленческих мероприятий, направленных на:

- * оценку индивидуальной и коллективной производительности;
- * анализ достижения ключевых показателей эффективности (KPI);
- * выявление проблемных зон;
- * принятие корректирующих управленческих решений.

В международной практике управление проектными командами основывается на стандартах, таких как Project Management Institute (PMI) и методологии AXELOS (PRINCE2). Эти подходы предусматривают постоянный контроль выполнения задач, управление ресурсами и оценку результативности команды.

Основные критерии эффективности команды включают:

- * Выполнение задач в установленные сроки.
- * Соблюдение бюджета проекта.
- * Качество результатов работы.
- * Уровень вовлечённости и мотивации сотрудников.
- * Способность к адаптации и управлению рисками.

Методика исследования: В процессе исследования использованы следующие методы:

анализ научной литературы по управлению командами и проектами;
сравнительный анализ международных и национальных практик;
системный анализ показателей эффективности команд;
обобщение практического опыта реализации проектов в Узбекистане.

Анализ и результаты: В системе стратегического управления проектами мониторинг эффективности команды играет координирующую и контрольную функцию.

Пример практического применения: В рамках реализации инфраструктурных и инвестиционных проектов в Узбекистане создаются проектные офисы, ответственные за контроль исполнения задач.

Эффективность команды оценивается по следующим показателям:

Соблюдение календарного плана — анализ отклонений по срокам.

Финансовая дисциплина — контроль освоения бюджета.

Производительность труда — объём выполненных работ на одного сотрудника.

Качество управления рисками — своевременное выявление и минимизация угроз.

Командное взаимодействие — уровень координации и коммуникации.

Например, при реализации проектов модернизации инфраструктуры применяются цифровые инструменты мониторинга, позволяющие в режиме реального времени отслеживать прогресс выполнения задач.

Ключевые инструменты мониторинга:

KPI (Key Performance Indicators) — количественные показатели эффективности.

Balanced Scorecard (BSC) — система сбалансированных показателей.

Регулярные отчёты и совещания.

Программные продукты для управления проектами (MS Project, Primavera и др.).

Система мотивации и премирования по результатам работы.

Эффективный мониторинг позволяет:

повысить прозрачность управления;

минимизировать управленческие ошибки;

улучшить дисциплину исполнения;
усилить ответственность сотрудников;
повысить конкурентоспособность организации.

Развитие человеческого капитала: Мониторинг эффективности невозможен без квалифицированных кадров. В Узбекистане особое внимание уделяется подготовке специалистов в области управления проектами, развитию компетенций руководителей и внедрению международных стандартов.

Инвестиции в обучение, повышение квалификации и развитие лидерских навыков способствуют формированию высокоэффективных команд.

Заключение: Мониторинг эффективности команды является важнейшим элементом стратегического управления проектами. Он обеспечивает контроль за достижением целей, рациональное использование ресурсов и повышение качества результатов.

В условиях экономической модернизации Республики Узбекистан эффективные проектные команды становятся ключевым фактором устойчивого развития. Системный подход к мониторингу, внедрение современных инструментов оценки и развитие человеческого капитала способствуют успешной реализации стратегических инициатив и укреплению экономического потенциала страны.

Результаты работы персонала - основная движущая сила развития компании. Поэтому заинтересованность в эффективности выполнения работы персонала оправданна. С каждым днем растут требования к скорости выполнения работ, к качеству выполнения работ, особенно в инновационных компаниях, когда речь идет о том, чтобы первым выпустить инновационный продукт. В соответствии с этим растет необходимость оценивать работу как конкретного человека, так и всей команды. Желая поддерживать предельно-возможный уровень эффективности работы руководство постоянно оценивает эффективность работы команды, чтобы в нужный момент ее снижения оперативно вмешаться. Такой подход оказывает негативное влияние как на всю команду, так и на каждого его члена, подвергая всех стрессу. Находясь постоянно в стрессовом состоянии, команда показывает результаты хуже, чем могла бы. В связи с этим авторами был предложен новый алгоритм оценки эффективности работы команды, который позволяет провести оценку один раз и проанализировав показатели скорректировать работу команды, не внося масштабных изменений, что облегчает оценку команды, облегчает перестройку работы команды и не подвергает команду стрессу. Анализ эффективности работы лидера играет первостепенную роль,

поскольку многое в работе команды зависит от лидера. Эффективность работы лидера - половина эффективности работы всей команды. Психологическая совместимость - второй по важности фактор. Психологическая совместимость членов команды означает, что члены команды могут выполнять работу вместе, минимально возможный уровень конфликтности среди членов команды, построены и налажены устойчивые взаимоотношения, которые облегчают работу. Оценив возможность эффективной работы команды следует разработать принципы ее работы, которые будут помогать рабочему процессу и облегчать обмен информацией. Данная схема включает в себя основные факторы, влияющие на эффективность командной работы и является актуальной и универсальной. Исходя из полученных результатов в дальнейших исследованиях необходимо рассмотреть влияние лидерства на эффективность работы команды и конечные результаты всего проекта.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Указ Президента Республики Узбекистан «О дополнительных мерах по совершенствованию системы управления проектами и программами».
2. Стратегия развития Республики Узбекистан.
3. Азимов А.Х. Стратегическое управление проектами в условиях рыночной экономики.
4. Каримов Р.Х. Управление проектами: теория и практика.
5. Руководство PMBOK Guide. Project Management Institute.
6. Методология PRINCE2. AXELOS.
7. Нежданов Д.В. Команда на миллион: создаем систему управления персоналом - СПб.: Питер, 2017. 256 с.
8. Kenneth P. De Meuse A Comparative Analysis of the Korn/Ferry T7 Model With Other Popular Team Models. 2009. URL: https://www.kornferry.com/media/lominger_pdf/teamswhitepaper080409.pdf (дата обращения 03.03.2018).
9. Катценбах Д., Смит Д. Командный подход: создание высокоэффективной организации / Джон Катценбах, Дуглас Смит; пер. с англ.: [И. Евстигнеева]. - М.: Альпина Паблишер, 2013. С. 374.
10. Capretta C.R. FYI (for Your Improvement) for Teams: For Team Members, Team Leaders and Team Coaches. C. R. Capretta M.M. Lombardo R. W. Eichinger, Lominger International: A Korn/Ferry Company, 2001. С. 240.
11. Larson Carl E. Teamwork: What Must Go Right, and What Can Go

- Wrong. Carl E. Larson, Frank M. J. La Fasto. Sage series in inter personal communication; 1989. V. 10. P. 154.
12. Hackman J.R. Leading teams: Setting the stage for great performances. Boston: Harvard Business School Press. 2002. P. 37-61.
13. Ленсиони П. Пять пороков команды. Притчи о лидерстве. Манн: Иванов и Фербер, 2011. С. 192.
14. Карякин А.М., Пыжиков В.В. Основы теории и практики рабочих команд (дополнение). - Иваново: 2009.
URL:http://www.cfin.ru/management/people/work_team.shtml#h5 (дата обращения 17.03.2018).
15. Бодров В.А. Психологический стресс: развитие и преодоление. - М.: ПЕР СЭ, 2006. 528 с.
16. Джеррольд С. Гринберг Управление стрессом. 7-е изд. - СПб.: Питер, 2002. 496 с.
17. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. - М.: Институт Психотерапии, 2002. 362с. .
18. Иванова С. Развитие потенциала сотрудников. Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации / Светлана Иванова, Дмитрий Болдогоев, Эмма Борчанинова, Анна Глотова, Оксана Жигилий. 4-е изд. - М.: Альпина Паблишер, 2012. 279 с.
19. Макаренченко М.А., Павлова О.Н. Особенности трансформации классического командообразования в виртуальное в условиях цифровизации // Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки. 2018. Т. 11. № 1. С. 39-53.