

Список использованных источников

1. Cherenkov A., Kosulina N., Sapruca A. Theoretical Analysis of Electromagnetic Field Electric Tension Distribution in the Seeds of Cereals. Research journal of Pharmaceutical, Biological and Chemical Sciences, 2015. November-December. RJPBCS 6(6). P. 1686-1694.
2. Олейник В. Н., Ладзина С. И., Ладзин В. П., Жагуло О. М. Приборы и методы температурных измерений. М. : Изд-во стандартов, 1987. 296 с.
3. Черенков А. Д. Влияние низкоэнергетических ЭМП на клетки тканей вымени коров больных маститом. Вісник ХДТУСГ, 2001. Вып. 6. С. 32-33.



Гуцол Тарас

к.т.н., доцент

Теренов Дмитро

аспірант, ассистент

Подільський державний аграрно-технічний університет
м. Кам'янець-Подільський

РОЗРАХУНОК ЗАЛЕЖНОСТІ ЧАСУ ВИКОНАННЯ РОБІТ ВІД ЛЮДСЬКИХ ФАКТОРІВ

Управління трудовими ресурсами проекту – розділ проектного менеджменту, що включає процеси, необхідні для забезпечення найбільш ефективного використання людей, зайнятих у проекті, та включає:

- планування організації – визначення, документування, розподіл проектних ролей, відповідальності й відносин звітності щодо виконання робіт;
- призначення персоналу – підбір персоналу на виконання робіт у межах проекту;
- розвиток команди – удосконалення навичок і кваліфікації команди

Методи організації команди включають індивідуальні й колективні дії для поліпшення командної роботи. Прикладами таких методів можуть бути залучення членів команди в процес планування, розробка правил розв'язання конфліктів. Ця тема широко представлена в літературі, команда проекту повинна бути знайома з основними прийомами організації командної роботи.

Основним виходом розвитку команди повинне стати поліпшення виконання проекту, наприклад:

- підвищення індивідуальної кваліфікації дозволяє конкретній людині краще справлятися зі своїми обов'язками;
- поліпшення клімату в команді дозволяє членам команди приділяти

більше уваги роботам проекту;

- поліпшення того й іншого дозволяє знаходити нові методи поліпшення виконання проекту.

Учасники команди проекту звичайно дають оцінки роботі персоналу (у тому числі й інших членів команди), з яким вони взаємодіють. Ці оцінки звичайно використовуються як для стимулювання персоналу, так і для отримання уроків і використання в наступних фазах і проектах.

Чинники, що безпосередньо впливають на ефективність роботи команди проекту:

- кількість членів команди менеджменту
- формулювання цілей команди
- розподіл функціональних і командних ролей

Кількість членів команди повинна визначатися типом і обсягом роботи, яку необхідно виконати, великий вплив може мати зовнішнє середовище. Існують загальні моменти, які слід враховувати при визначенні розміру

- чим більше група, тим сильніше невидимий тиск, що приводить до конформістського поведіння членів команди;

- структура команди впливає на кожного з її членів – чим масштабніше структура, тим нижче її толерантність стосовно співробітників, які дотримуються особливих поглядів, тим гостріше неприйняття яких-небудь відхилень від норми;

- численний склад може позбавити будь-яку людину усвідомлюваної ролі.

Для всіх етапів процесу змін небажаним є маленькі команди, тому що вони найбільш уразливі, зменшення їхньої чисельності хоча б на одну людину приводить до наростання нестійкості. Є небезпека, що в маленьких командах будь-які ухвалені рішення будуть жити доти, доки поруч із виконавцем невідступно перебуває лідер.

Ефективність команди значною мірою визначається особистими якостями її членів і взаєминами між ними. Кожний повинен бути готовий направити свої здібності й знання на вирішення командного завдання.

На укрупненому рівні ролі, виконувані учасниками проектною командою, можна підрозділити на три групи:

- ролі, орієнтовані на виконання завдань команди;
- ролі, орієнтовані на створення/ підтримку роботи команди;
- індивідуальні ролі (не функціональні).

Для того, щоб команда працювала ефективно, однаково важливі ролі першої і другої груп. Недостатньо орієнтуватися тільки на виконання завдань проекту, необхідно, щоб учасники команди працювали і на підтримку команди як такої. Ролі третьої групи є деструктивними з погляду командної взаємодії.

Класичний підхід до розподілу ролей між учасниками проектною командою був запропонований Р.М. Белбіном. У кожній проектній команді, що прагне ефективно організувати свою роботу, незалежно від її чисельного складу повинні виконуватися такі вісім ролей: Голова; Оформлювач; Генератор ідей;

Робоча бджілка; Опора команди; Добувач; Завершувач.

Цікавий підхід був запропонований Р.Баррерою, фахівцем в області управління проектами. Він виділяє чотири основні категорії учасників, різних за типами поведінки, це: керівники, «загальні друзі», «особисті друзі» і мислителі. Керівники відрізняються високою працездатністю, націлені на успіх виконання проекту. Вони навряд чи погодяться займатися якимись іншими справами, поки залишилася невиконана робота. «Загальні друзі» займаються збором інформації, спілкуванням з колегами. Тільки після цього вони приступають до виконання роботи. «Особисті друзі», як і «загальні друзі», спілкуються з іншими членами команди, але роблять це віч-на-віч. Мислителі прагнуть виконувати всю роботу поодиночі, аналізуючи й осмислюючи інформацію, повідомляючи про результати тільки після завершення всієї роботи.

Щоб забезпечити ефективну командну роботу, менеджер проекту повинен виявити всі категорії учасників для того.

Організація виробництва являє собою кількісне та якісне поєднання у просторі та часі трудових і матеріальних ресурсів, технічних та інших засобів господарської діяльності. Організаційні принципи, методи і форми виконання процесів є невід'ємною складовою виробництва. Вони є найбільшою мірою керованими (змінними). До головних принципів організації відносяться – ритмічність, безперервність, пропорційність, прямопотоковість та паралельність. Форми організації наступні – послідовне, паралельне та послідовно-паралельне поєднання операцій, централізоване та децентралізоване виконання процесів.

Список використаних джерел

1. Дункан В. Р. Керівництво з основ проектного менеджменту. Київ : Інститут менеджменту і бізнесу, 1999. 197 с.
2. Бушуев С. Д., Бушуева Н. С. Креативные технологии управления проектами и программами. Киев: Саммит книга, 2010. 768 с.
3. Теренов Д. Б. Обґрунтування причинно-наслідкових зв'язків системного дослідження процесу управління інтеграцією програм. *Ogólnouczelniana Sesja Kół Naukowych*, 2015. №1. С. 104.
4. Сидорчук О. В., Луб П. М., Спічак В. С., Гуцол Т. Д., Зеленський О. В. Методологія управління виробничо-технологічним ризиком на підставі статистичного імітаційного моделювання робіт у проектах. *Восточно-Европейский журнал передовых технологий*, 2013. №10. С. 61.

