

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://studservis.ru/gotovye-raboty/diplomnaya-rabota/402747>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Менеджмент

ВВЕДЕНИЕ 3

1.ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ КАЧЕСТВА РАБОТЫ КОМАНДЫ МЕНЕДЖЕРОВ 6

1.1.Понятие и сущность качества работы команды менеджеров 6

1.2.Основные методы измерения качества работы команды менеджеров 14

1.3.Методы повышения качества работы команды менеджеров 24

Выводы по 1 главе 32

2.АНАЛИЗ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАЧЕСТВА РАБОТЫ КОМАНДЫ МЕНЕДЖЕРОВ МБОУ "СОШ 9" Г. КОРКИНО 33

2.1.Общая характеристика деятельности организации 33

2.2.Анализ качества работы команды менеджеров 37

2.3.Разработка рекомендаций по повышению качества работы команды менеджеров организации и оценка эффективности предложенных мероприятий 48

Выводы по 2 главе 55

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 57

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 60

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность данной темы заключается в том, что предприятия в процессе своей текущей деятельности сталкиваются с проблемами принятия управленческих решений при реализации своих проектов, от эффективности реализации которых зависит их будущая деятельность. Поэтому для обеспечения эффективности разработки проектов фирме необходимо обеспечивать хорошую работу команды, которая занимается разработкой этих проектов.

Проектное управление связано с необходимостью системного развития компании в соответствии с актуальными управленческими подходами.

Данный подход к менеджменту требует исполнения определённых действий, следования специфических стратегий, только тогда можно успешно применять проектное управление.

В целом система управления проектами включает в себя субъект, объект, силу и средства управления, а также каналы связей (прямые и обратные), существующие между этими элементами. Также стоит заметить, что на систему управления влияют внешние факторы.

Процессы управления проектами являются сложными процессами, объединяющими в себе разные принципы, субъект и объект управления, метод, направленный на решение актуальной проблемы и задачи. Процессы управления проектами являются одной из четырех подсистем управления (методология, процессов управления, структуры и техники управления), которые представляют собой развитую систему коммуникаций, направленных на разработку и реализацию управленческих решений.

Таким образом, процесс управления проектами включает в себе процессы обнаружения и анализа существующих проблем и варианта решения проблемы в организации, т. е. по определению проблемной ситуации и процесс воздействия на нее.

Целью работы является разработка рекомендаций по повышению качества работы команды менеджеров в организации.

В связи с этой целью ставятся задачи по раскрытию понятия и сущности решений в проектной деятельности, описанию основных форм их подготовки на предприятиях, анализу процесса подготовки команды проекта в МБОУ "СОШ 9" г. Коркино.

Задачи работы:

- раскрыть понятие и сущность качества работы команды менеджеров
- исследовать основные методы измерения качества работы команды менеджеров
- описать методы повышения качества работы команды менеджеров
- дать общую характеристику деятельности организации

- провести анализ качества работы команды менеджеров
- разработать рекомендации по повышению качества работы команды менеджеров организации и оценка эффективности предложенных мероприятий.

Объект работы – процесс повышения качества работы команды менеджеров в МБОУ "СОШ 9" г. Коркино.

Предметом исследования выступает повышение качества работы команды менеджеров в организации.

Структура работы включает в себя теоретическую и практическую части, в которых отражаются аспекты инструментов управленческих проектных решений и их реализация на конкретном предприятии.

В первой главе изучаются теоретические аспекты подготовки команды проекта.

Во второй главе анализируется процесс подготовки команды проекта на примере МБОУ "СОШ 9" г. Коркино.

Методами исследования послужили анализ, синтез, сравнение.

Практическая значимость работы заключается в разработке рекомендаций по улучшению работы проектной команды МБОУ "СОШ 9" г. Коркино.

Теоретической базой работы послужили исследования современных авторов в области менеджмента компании (Поршнева А.Г., Шипунов В.Г.), управления персоналом (Половинко В.С., Мумладзе Р.Г.), управления проектами (Володин С.В., Гонтарева И.В., Иванов П.В.), нормативно - законодательные акты (в том числе Гражданский Кодекс РФ) и ресурсы Интернет.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ КАЧЕСТВА РАБОТЫ КОМАНДЫ МЕНЕДЖЕРОВ

1.1. Понятие и сущность качества работы команды менеджеров

Важность управления качеством в управлении проектами невозможно переоценить. Эффективное управление качеством проекта гарантирует, что команда постоянно поставляет качественные продукты и услуги. Клиенты обратят на это внимание и продолжат полагаться в прозрачной, эффективной и качественной работе.

Управление качеством команды проекта - это процесс постоянного измерения качества всех видов деятельности и принятия корректирующих мер до тех пор, пока команда не достигнет желаемого качества.

Процессы управления качеством команды проекта помогают [24, с.115]:

- Контролировать стоимость проекта

- Устанавливать стандарты, к которым следует стремиться

- Определять шаги по достижению стандартов

Эффективное управление качеством команды проекта также снижает риск выхода продукта из строя или неудовлетворенности клиентов.

Для любого проекта характерны [14, с.187]:

- исключительность идеи, целью которой является создание инновационного продукта;

- нацеленность на достижение результата;

- ограниченность;

- наличие большого количества взаимосвязанных бизнес-процессов внутри проекта.

Рисунок 1 – Уровни управления проектами [20]

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 [25, 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 некой 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 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 [28, 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 (ну это понятно) – 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].

Как уже ранее обсуждалось, 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 3 – Признаки эффективной работы команды проекта [6, с.115]

Преимущества управления качеством работы команды 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. Адамчук В.В. Организация и нормирование труда. Учебное пособие. – М. : Проспект, 2019. – 433 с.
2. Анцупов, А.Я. Социально-психологическая оценка персонала: Учебное пособие / А.Я. Анцупов, В.В. Ковалев. - М.: Юнити, 2020. - 391 с.
3. Афанасьева В.Я. Теория менеджмента. – М.: Юрайт, 2022. – 346 с.
4. Бариленко В. И. и др. Основы бизнес - анализа: учебное пособие. / под ред. В. И. Бариленко. - М.: КНОРУС, 2023. - 272 с.
5. Бычин В.Б. Организация и нормирование труда. – М.: Экзамен, 2018. – 464 с.
6. Веснин В.Р. Теория организации. – СПб: Проспект, 2020. – 303 с.
7. Грибов В.Д. Экономика организации. – М.: Кнорус, 2018. – 335 с.
8. Денисов, А.Ф. Отбор и оценка персонала: учебно-методическое пособие / А.Ф. Денисов. - М.: Аспект-Пресс, 2019. - 304 с.
9. Егоршин А.П. Организация труда персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 320 с.
10. Елиферов В. Г. Бизнес - процессы: регламентация и управление. - М.: Дашков и Ко, 2019. - 386 с.
11. Есипова, Э.Ю. Оценка персонала. Критика теории и практики применения системы сбалансированных показателей / Э.Ю. Есипова. - М.: Финансы и статистика, 2019. - 224 с.
12. Зудина Л.А. Организация управленческого труда. Учебное пособие, 2021. - 546 с.
13. Ильин А.И. Экономика предприятий. – М.: Новое знание, 2023. – 322 с.
14. Лебедева С.Н. Экономика и организация труда. – М.: Инфра-М, 2018. – 420 с.
15. Леженкина Т.Н. Научная организация труда персонала. – М.: Кнорус, 2019. – 227 с.
16. Магданов П.В. Система управления организацией: понятие и определение// ВЕСТНИК ОГУ. - 2018. - №8(144). - С.56 - 67.
17. Мизинцева, М.Ф. Оценка персонала: Учебник и практикум для академического бакалавриата / М.Ф. Мизинцева, А.Р. Сардарян. - Люберцы: Юрайт, 2020. - 378 с.
18. Мормуль Н.Ф. Экономика предприятия. – М.: Омега-Л, 2022. – 299 с.

19. Мумладзе Р.Г. Управление персоналом. – М.: Палеотип, 2021. – 402 с.
20. Нечаев Е.И. Организация производства и предпринимательской деятельности. – Краснодар: КубГАУ, 2020. – 266 с.
21. Одегов Ю.В. Кадровая политика и кадровое планирование. – М.: Юрайт, 2022. – 548 с.
22. Половинко В.С. Человеческие ресурсы и кадровая политика. – ОмГУ, 2022. – 210 с.
23. Поршнев А.Г., Румянцева З.П. Управление организацией/ А. Г. Поршнев, З. П. Румянцева. – М.: ИНФРА-М, 2021. – 375 с.
24. Радченко Л.А. Организация производства на предприятиях. – Ростов н/Д: Феникс, 2019. – 352 с.
25. Реймаров, Г.А. Комплексная оценка персонала: Инженерный подход к управлению качеством труда / Г.А. Реймаров. – М.: Издательство ЛКИ, 2022. – 422 с.
26. Репин В. В., Елиферов В.Г. Процессный подход к управлению. Моделирование бизнес-процессов. – М.: Юнити-Дана, 2019. – 419 с.
27. Романова А.Т. Экономика предприятия. – СПб.: Проспект, 2020. – 442 с.
28. Рофе И.А. Экономика труда. – М.: Кнорус, 2020. – 224 с.
29. Свистунов В.М. Организация, нормирование, регламентация труда персонала. – М.: Проспект, 2019. – 65 с.
30. Терехин В.И., Моисеев С.В. Финансовое управление фирмой / В.И. Терехин, С.В. Моисеев. – М.: Экономика, 2021. – 350 с.
31. 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://studservis.ru/gotovye-raboty/diplomnaya-rabota/402747>