Навчальна дисципліна **«Технології професійно-орієнтованої діяльності» 111М група. 15.04.2020 р.**

**ТЕМА: УПРАВЛІННЯ ПРОЄКТНОЮ КОМАНДОЮ.**

**Метою практичного заняття** є розвиток у студентів умінь управляння своєю проєктною командою з урахуванням основних теоретичних позицій теми.

**План практичного заняття**.

**1.** Критерії відбору у проєктну команду.

**2.** Особливості розвитку проєктної команди.

**3**. Форми організації проектного процесу.

**4**. Функції керівника проєктної команди**.**

**5**. Мотивація учасників проєкту.

**6.** Принцип партнерства.

**Методичні рекомендації.**

# Із матеріалу лекційного заняття, ми дійшли висновку, що проєктна команда – це тимчасова організаційна структура, створена для здійснення усього проєкту або однієї з фаз його життєвого циклу.

# Команда складається з фахівців, які реалізують свій інтелект, творчий, професійний потенціал, відповідно до цілей та завдань соціально-культурного проєктування.

# Вважається, що 80% успішної реалізації проєкту залежить від узгодженої роботи проєктної команди, що забезпечується відповідним розподілом ролей у групі. Керівник проєкту повинен виявляти усі категорії учасників проєкту з метою створення максимально комфортних умов роботи для кожного з них.

*Критеріями відбору у проектну команду* виступають не лише *професійні якості особистості, досвід попередньої роботи*, а й *особисті риси* (вік, сімейний стан, психологічні ознаки, фізичні дані).

*Пріоритетними* серед них вважаються *колективізм, самостійність у прийнятті рішень, обов’язковість, вміння ефективно працювати в умовах невизначеності, комунікабельність, відповідність власних ціннісних установок цілям та завданням проєкту.*

**Прошу вас визначитися** за якими критеріями із зазначених, ви би здійснювали власний відбір до своєї проєктної команди. Якщо, на ваш погляд, до цих критеріїв відбору можна додати ще інші, напишіть які.

Зазначаю, що в організації проєктного процесу використовується три організаційні форми, такі як:

● функціональна;

● проєктна;

● матрична.

Кожна з них має переваги та недоліки, що обумовлюють вибір однієї з них у конкретній ситуації. Детальний аналіз та вивчення організаційної структури проєктної команди пояснюється тим, що проєкт за своєю природою суттєво відрізняється від традиційної організації. Проєкт є унікальним, інноваційним заходом, з визначеним строком реалізації, його реалізація вимагає знань різноманітних фахівців (педагогів, менеджерів, психологів, дизайнерів). Традиційні соціокультурні організації, навпаки, характеризуються неперервністю своєї роботи, структурованістю по відділах, кожен з яких має свою функціональну спрямованість.

Для забезпечення ефективного керівництва проєктною командою керівник повинен:

● визначити організаційну структуру команди, її склад, розподілити функції та обов’язки;

● своєчасно планувати, контролювати та координувати роботу проєктної команди;

● передбачати перешкоди у роботі та уникати конфліктів;

● забезпечити творчу активність проєктної команди на особистому прикладі, зацікавити кожного члена команди, підтримувати перспективу проєктної команди;

● забезпечити підтримку проєкту вищим керівництвом, регулювати співпрацю з партнерами проєкту, створювати позитивний імідж проєктної команди.

Усіх партнерів і виконавців про**є**кту можна умовно поділити на декілька груп, кожна з яких має свої цінності, уявлення про про**є**кт, пріоритети та шляхи досягнення поставленої мети.

Керівник про**є**кту повинен розуміти обсяги, методи, засоби впливу цих груп на про**є**кт, вміти налагоджувати з ними співпрацю і управляти нею. Керівник про**є**кту повинен використовувати систему мотивацій членів про**є**ктної команди, що дозволить отримати від них максимальну віддачу, а отже – й високі кінцеві результати.

Ефективне про**є**ктування базується на принципі партнерства, тобто продуктивної взаємодії про**є**ктної команди з органами місцевого самоуправління, громадськими, некомерційними, релігійними організаціями, ринковими структурами, творчими об’єднаннями та колективами. Принцип партнерства передбачає *єдність цілей і завдань у різних учасників про****є****кту*, *ефективне вирішення проєктних проблем, гнучке використання ресурсів та покращання проєктної діяльності, спільне подолання ризикових ситуацій*.

Співпраця з добровольцями, представниками органів влади, інших інститутів дозволяє про**є**ктній команді зменшити інвестовані у про**є**кт засоби, не побоюючись погіршення результату, уникнути багатьох помилок, вплинути на місцеві органи влади, покращити джерела фінансування, створити позитивний імідж організації.

**Щодо у**част**і** населення у про**є**ктній діяльності**, то вона** здійснюється через залучення до реалізації про**є**кту формальних і неформальних лідерів даної місцевості, авторитетів громадської думки, популяризацію про**є**кту у засобах масової інформації, врахування інтересів певних соціальних груп.

**ЗАПИТАННЯ ДЛЯ САМОПЕРЕВІРКИ:**

**1.**Яку роль відіграє проєктна команда у реалізації соціально-культурного проєкту?

**2.**Які стадії життєвого циклу проєктної команди Ви могли б назвати? В чому їх сутність?

**3**. Які функції основних членів проєктної команди?

**4**. Чи потрібно здійснювати оцінку ефективності діяльності проєктної команди? Чому?

**5**. Від яких чинників залежить організаційна структура проєктної команди?

**6**. У чому полягають позитиви й негативи матричної та проєктної форм проєктної команди?

**7**. Які якості, що характеризують ефективного керівника проєктної команди, є найважливішими? Чому?

**8**. У чому розбіжності впливу керівника проєкту матричної форми та впливу, який використовує керівник професійної проєктної команди?

**9**. Який конфлікт можна назвати конструктивним?

**10**. У чому полягає сутність партнерства?

**ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ:**

1**.**Ви – керівник соціально-культурного про**є**кту **(**назва проєкту за вибором студента). Потрібно визначити основні групи людей, від яких залежатиме успішна реалізація про**є**кту (з ким співпрацювати буде найлегше; з ким складніше; чому; які способи комунікації та спілкування з цими групами Вам здаються пріоритетними (переговори, семінар, збори, конференція, комерційна пропозиція тощо).

# 2. Прошу визначитися за якими критеріями, ви будете здійснювали власний відбір до своєї проєктної команди.

**Список рекомендованих джерел:**

1. Гриценко О.А. Культура і влада. Теорія і практика культурної політики в сучасному світі. К.: УЦКД, 2000.

2. Клиффорд Ф.Грей, Эрик У.Ларсон. Управление проектами: Практическое руководство / Пер. с англ. М.: Издательство «Дело и Сервис», 2003.

3. Кобиляцький Л.С. Управління проектами. К.: МАУП, 2002.

4. Комінко С., Курант Л., Самборська О., Федотюк Т., Ніколенко С. Психологія в менеджменті. Навч. посібник. Тернопіль, 1999.

5. Луков В.А. Социальное проектирование: Учеб. пособие. М.: «Флинта», 2003. 240 с.

6. Плышевский В.Г. Прогнозирование, проектирование и моделирование в социальной работе. М., 2001. 95 с.

7. Петрова І. Проектування в соціально-культурній сфері: навч. посіб. К.: Вид-во КНУКіМ, 2007. 372 с.

8. Секутович К. Співпраця. Можливість чи необхідність для неурядових організацій? Львів: Товариство Лева, 1999.

9. Социальное проектирование в эпоху культурных трансформацій / Рос. акад. наук, Ин-т философии; Отв. ред. В.М. Розин. М. : ИФРАН, 2008. 267 с.

10. Тараненко В. Управление персоналом, корпоративный мониторинг, психодиагностика. Тесты для отбора персонала. К.: Ника-Центр, 2002.

11. Урмина И.А. Заявка на грант: пошаговая технология // Справочник руководителя учреждений культуры. 2002. № 5-6.