

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-506-8-218>

SHORTCOMINGS AND REASONS FOR FAILURES IN THE WORK OF PROJECT MANAGERS AND EXECUTORS

НЕДОЛІКИ ТА ПРИЧИНИ ПРОВАЛІВ В РОБОТІ КЕРІВНИКІВ ТА ВИКОНАВЦІВ ПРОЄКТІВ

Rovenska V.V.,

PhD (Economics),

*Associate Professor, LLC “Metinvest
polytechnic technical university”,
Zaporizhzhia, Ukraine*

Ровенська В.В.,

к.е.н., доцент,

*ТОВ «Технічний університет
«Метінвест політехніка»,
м. Запоріжжя, Україна*

В наших попередніх дослідженнях [1-5] розглядалися проблематика забезпечення групової динаміки, удосконалення систем управління персоналом, зокрема відмічалось, що сучасні умови невизначеності та швидких змін бізнес-середовища та повсякденного життя в Україні та світі вимагають від проєктного менеджера та його команди бути не тільки професіоналами в своїй справі із розвинутими *hard* та *soft skills*, а й бути адаптованим до нових викликів та ризиків, мати здатність швидко приймати рішення. Проте багатоаспектність цієї проблематики вимагає додаткового дослідження щодо існуючих підходів та найкращих практик успішного командоутворення та комунікацій, управління конфліктами через формування сприятливого для взаємодії і співпраці бізнес-середовища і створення атмосфери довіри та злагоди.

Фахівці Інституту проєктного менеджменту (Project Management Institute, PMI, США) [6; 7] та інші експерти-практики [8; 9] визначають основних «ворогів» найкращих виконавців (рис. 1):

1. Перфекціонізм, що призводить часто до стресу та вигорання.
2. Схильність до уникнення конфліктів, проте часте ухилення від жорстких розмов залишає проблеми невирішеними.
3. Мікроменеджмент. Зайвий контроль за кожною деталлю пригнічує творчість та самостійність.
4. Відсутність відпочинку. Пропуск перерв та відпочинку виснажує і робить працівників непродуктивними.
5. Перевтома. Робота 24/7 призводить до стресу, виснаження та вигорання.
6. Страх невдачі обмежує професійне зростання та розвиток.

7. Невпевненість у собі не дозволяє реалізувати потенціал повною мірою, виснажує робітника та підриває його продуктивність.

8. Нестача фокусу уваги на пріоритетних завданнях або неможливість його встановити із-за жорстких дедлайнів та перевантаження. Проте багатозадачність знижує ефективність виконання роботи та призводить до збільшення помилок внаслідок розпилення уваги і поспіху.

9. Відсутність делегування. Робити все самому означає високу ймовірність не виконати все вчасно і з високою якістю.

10. Відсутність візії, проте без чіткого уявлення бажаного результату і бачення майбутнього призводить до невизначеності «напряму руху» і відповідно до прийняття не вірних рішень.

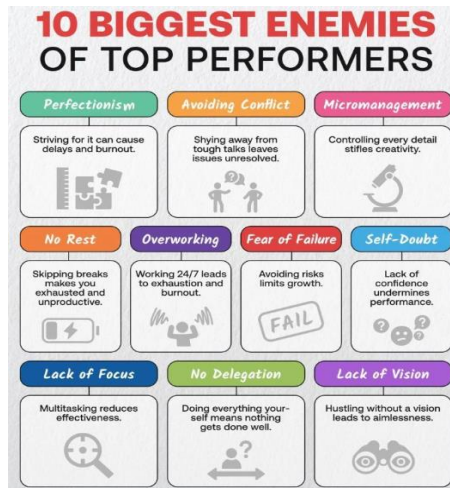


Рис. 1. Десять найбільших ворогів найкращих виконавців (в оригіналі – 10 Biggest Enemies of Top Performers [8])

Досягнення максимальної продуктивності – це не просто докладання більших зусиль; це ще й уникнення пасток та подолання власних слабких місць (див. рис.1) , які можуть зруйнувати результат вже досягнутого і не забезпечити прогрес на майбутнє. Уникнення таких пасток (див. рис.1) допоможе розвитку всередині команди, сприяючи досягненню намічених спільних цілей та взаємному зростанню.

Важливо відмітити, що надзвичайно недооціненою лідерською якістю, що, в решті решт, стає запорукою забезпечення успішної взаємодії в команді і створення сприятливої для продуктивної праці атмосфери – це визнання керівником внеску кожного учасника команди в результат, їх праці та успіхів, що не вимагає великих витрат, але має величезний вплив. Лідери, які визнають і цінують роботу своєї команди, мають, як правило, більш високий рівень залученості та продуктивності команди.

Можна запропонувати деякі заходи (рис. 2), за допомогою яких керівники можуть надихати та підтримувати членів своєї команди:

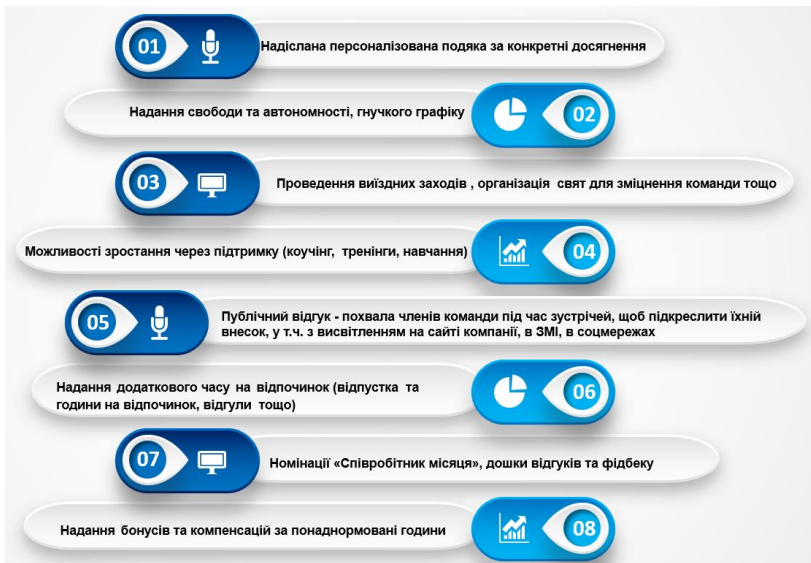


Рис. 2. Заходи, за допомогою яких керівники можуть краще впізнавати та надавати позитивний зворотній зв'язок членам своєї команди (запропоновано і угруповано автором з використанням готових шаблонів)

І остання порада: «Просто кажіть «дякую» – широко, особисто і часто!». Недарма як відмічають фахівці [9]: «Людина, яка відчуває, що її цінують, завжди робитиме більше, ніж від неї очікують».

Перелік використаних джерел

1. Ровенська В.В., Смирнова І.І., Латишева О.В. Комунікації та управління конфліктами в операційних та ІТ проєктах. *Вісник Приазовського Державного Технічного Університету*. № 1 (38). 2023. С.12-20. URL: http://journals.urau.ua/ves_pstu/issue/view/16328, doi.org/10.31498/2225-6725.1(38).2023.280727
2. Ровенська В.В., Латишева О.В., Смирнова І.І. Групова динаміка та методи управління креативними та проєктними командами в ІТ сфері. *Трансформаційна економіка*. 2023. № 3 (03) . С. 32-40, <https://www.transformations.in.ua/index.php/journal/article/view/29>
3. Ровенська В.В., Смирнова І.І., Латишева О.В. Розвиток навичок «soft skills» в контексті «performance management skills». *Вісник Національного авіаційного університету «Проблеми системного підходу в економіці»*. № 2 (91). 2023. С. 75-85, http://www.psaer-jrn1.nau.in.ua/journal/2_91_2023_ukr/12.pdf
4. Ровенська В.В., Смирнова І.І., Латишева О.В. Процедура трансформації системи управління персоналом на підґрунті ідеологемі performance management. *Економічний вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. №26. 2023. С.84-89, <https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/60799/1/287412-663399-1-10-20230913.pdf>, <https://doi.org/10.20535/2307-5651.26.2023.287412>
5. Ровенська В.В., Латишева О.В., Смирнова І.І. Інструменти підвищення операційної ефективності в контексті business performance management. *Трансформаційна економіка*. №1. 2024., С.48-52; DOI: <https://doi.org/10.32782/2786-8141/2024-6-9>
6. Рекомендації та настанови Інституту проєктного менеджменту США (Project Management Institute, PMI): офіційний сайт. URL: <https://www.pmi.org>
7. 10 Biggest Enemies of Top Performers. Дописи та гайди Project Management на платформе «Linkedin». 2024: https://www.linkedin.com/posts/projectmanagementinformation_10-biggest-enemies-of-top-performers-activity-7251547358868426753-PAFy/?utm_source=share&utm_medium=member_android(дата звернення 14.09.2024).
8. Victoria Repa (2024). 10 Biggest Enemies of Top Performers: за матеріалами в профілі фахівця на платформе «linkedin». URL: <https://www.linkedin.com/in/victoria-repa-115a1987/>(дата звернення 10.10.2024).
9. George Stern (2024). Follow him for daily leadership lessons. Guide. Leadership: website «Linkedin». URL: <https://www.aihr.com/blog/competency-mapping/> (дата звернення 14.09.2024).