

ӘОЖ 005.8:005.95/.96

ЖОБА ТОБЫН БАСҚАРУДЫҢ ЗАМАНАУИ ТӘСІЛДЕРІ МЕН ӘДІСТЕМЕЛЕРІ

Тлеуов Н.М.

2 курс магистранты, 7M04119 – Іскерлік әкімшілік білім беру
бағдарламасы, Қ.Жұбанов атындағы АӨУ,
Ақтөбе қ., Қазақстан Республикасы

Ғылыми жетекші: Балгинова К.М., э.ғ.к.

Мақала жобалық топтарды басқарудың заманауи тәсілдерін талдауға арналған. Командалардың әр түрлі жіктелуі, олардың типологиясы және қалыптасу әдістері қарастырылады. Тұлғааралық қатынастарға, рөлдік үлестірімге және топ құрудың психологиялық аспектілеріне ерекше назар аударылады. Бірыңғай тұжырымдамалық аппаратты құру және динамикалық ұйымдастырушылық орта жағдайында командалардың тиімділігін арттыру үшін пәнаралық тәсілдің қажеттілігі атап өтіледі.

Кілт сөздер: жоба, команда, топ, жобаны басқару.

Жобалық командаларды қоса алғанда, ұйымдардағы командаларды жіктеу мәселесі теориялық білімді және командалық өзара әрекеттесуді дамытудың құрылымдық тәсілдерін практикалық қолдану мүмкіндігі сияқты белсенді пікірталас тақырыбы болып қала береді. Мысалы, Дж.Г. және Дж.Т. Бойетт өздерінің жіктелуін ұсынады, командалардың үш түрін олардың мақсаттарына қарай бөліп, «жоғары тиімді ұйымдар осы негізгі типтердің үйлесімі арқылы қалыптасады» деп атап көрсетеді [1]:

1. Жұмыс топтары – ішкі немесе сыртқы тұтынушыларға өнімдерді немесе қызметтерді әзірлеуге және ұсынуға арналған.

2. Тиімділікті арттыру топтары-тапсырмалардың сапасы мен жылдамдығын арттыруға ұмтыла отырып, процестерді, технологияларды жақсарту және шығындарды оңтайландыру бойынша ұсыныстар әзірлейді.

3. Интеграциялық командалар - жұмыс топтары мен тиімділік топтары арасындағы үйлестіруді қамтамасыз етеді.

Сонымен қатар, командалық теорияның классиктері басқа перспективаны ұсынады. Олардың зерттеулері командалардың екі негізгі түрінің бар екендігін көрсетеді: «өзін-өзі басқаратын командалар» (self-managed teams) және «автономды жұмыс командалары» (autonomous work teams) [2]. Тәсілдердегі бұл айырмашылықтар екінші классификация команданың ұйыммен және оның

мүшелері арасындағы өзара әрекеттесу ерекшеліктері сияқты басқа аспектілерге бағытталғанын көрсетеді. Қазіргі менеджмент әдебиеті бірқатар критерийлер бойынша жалпылауға болатын командалардың әртүрлі типологияларына толы: мақсаттар, міндеттер түрлері, өмір сүру ұзақтығы, байланыстар сипаты, функционалдық жүктеме, автономия дәрежесі және даму деңгейі.

Командалардың әртүрлі классификацияларын салыстырмалы талдау ұйымдар қызметінің практикалық аспектілерін ескере отырып, командаларды қалыптастыру процесін зерттеу үшін құнды. Маңыздысы, бұл жіктеулер бір-бірін жоққа шығармайды және командалардың бір түрінің сипаттамалары екіншісінің сипаттамаларымен сәйкес келуі мүмкін, өйткені жіктеу критерийлері әр түрлі болуы мүмкін (мысалы, команда басқарушылық және кросс-функционалды болуы мүмкін).

Команданы құру процесін әртүрлі тәсілдерді қолдануға негізделген қадамдар тізбегі ретінде ұсынуға болады. Мысалы, А. М. Карякин команданы құру келесі кезеңдерді қамтиды деп санайды:

1. Топ ішіндегі өзара әрекеттесу деңгейін бағалау.
2. Команда құрылатын әлеуетті көшбасшыларды анықтау.
3. Таңдалған көшбасшыларды оқыту.
4. Команда құрамын қалыптастыру.
5. Топ мүшелерін оқыту.
6. Топ ішіндегі рөлдерді бөлу.
7. Өндірістік процестердегі команданың рөлін нақтылау [3].

Бұл ұстаным негізделген болып көрінеді, өйткені тұлғааралық қатынастар, қатысушылардың психологиялық және жеке ерекшеліктері, сондай-ақ қарым-қатынас сапасы шешуші рөл атқарады. Әр кезең үшін Карякин келесі әдістерді ұсынады:

1. Дж. Мореноның социометриялық әдісі.
2. Т. Лиридің «тұлғааралық қатынастарды диагностикалау» тесті немесе КОС-2 әдісі.
3. Б. Стефансонның бейімделген Q-сұрыптау әдісі.
4. «Жеке топты қабылдау» әдістемесі.
5. Қарым-қатынасты диагностикалауға арналған Т. Лири тесті.

Өз кезегінде, М.Бир командалық құрудың төрт тәсілін анықтайды: мақсатты, тұлғааралық, рөлдік және басқару торының тәсілі. Т. Ю. Базаров М.Бирдің зерттеулеріне сүйене отырып, осы тәсілдерді жүйеледі (1-кесте).

1-кесте 1. Жоба командасын қалыптастырудың негізгі тәсілдері

№	Атауы	Сипаттамасы
1	Мақсат қою (мақсатқа негізделген)	Топ мүшелеріне мақсаттарды таңдау және іске асыру процестерін жақсы түсінуге көмектеседі. Процесс кеңесшінің қатысуымен жүзеге асырылады және мақсаттар стратегиялық немесе ішкі процестердің өзгеруіне байланысты болуы мүмкін.
2	Тұлғааралық (интерперсоналдық)	Тұлғааралық құзыреттілікті, сенімді, өзара қолдау мен коммуникацияны арттыру арқылы топ ішіндегі қарым-қатынасты жақсартуға бағытталған.
3	Рөлдік	Функциялардың ішінара қиылысуын болжай отырып, қатысушылардың рөлдерін талқылауға және үйлестіруге негізделген. Рөлдік мінез-құлықты өзгерту команданың тиімділігіне әсер етуі мүмкін.
4	Проблемалық- бағдарланған	Командалық міндеттерді шешу, мақсаттарға жету және тұлғааралық дағдыларды жетілдіру процедураларын дамыту үшін кеңесшінің қатысуымен бірқатар кездесулерді қамтиды.

Белбиннің пікірінше, жоғары тиімді команда сегіз рөлді орындайтын қатысушыларды қамтуы керек, бір адам бірнеше рөлдерді біріктіре алады немесе тапсырмаға байланысты оларды өзгерте алады. В. Крюгер қатысушылардың жеке қасиеттерін ескерудің маңыздылығын атап көрсетеді:

- Байланыс орнатуды білетін адамдарға («елшілерге») бағытталған экстраверттер.
- Жоспарлау мен бәсекелестікке қабілетті, іске бағытталған экстраверттер («қайраткерлер»).
- Команданың бірігуіне ықпал ететін адамдарға бағытталған интроверттер («модераторлар»).
- Инновацияға ұмтылатын және терең білімі бар іске бағытталған интроверттер («сарапшылар»).

Дж. Морено топ мүшелерінің бір-бірін біркелкі емес қабылдауына назар аударады. Оның социометрия әдісі қатысушыларды «жұлдыздар», «тандаулы», «оқшауланған» немесе «қабылданбаған» деп жіктеу арқылы ұжымдағы ұнатулар мен ұнатпауларды анықтауға мүмкіндік береді. Бұл құрал менеджерлерге командалық өзара әрекеттесу әлеуетін бағалауға көмектеседі.

Командаларды құрудың әдістері мен тәсілдерін таңдау процеске қатысатын бөлімшелердің мақсаттары мен құрамына байланысты. Сонымен қатар,

команданың табиғи даму динамикасына байланысты стихиялық факторлар да маңызды рөл атқарады.

Қорытындылай келе, жобалық топтың ұжымдық басқару құрылымы ретіндегі құбылысы жеткілікті зерттелмеген күйінде қалып отыр. Аталған ғалымдардың қосқан үлесіне қарамастан, команда құрудың негізгі ұғымдары әлі қалыптасқан жоқ. Бірыңғай тұжырымдамалық аппаратты қалыптастыру үшін менеджмент, психология және әлеуметтануды қамтитын пәнаралық тәсіл қажет. Дегенмен, қазіргі басшылар сыртқы және ішкі факторлардың әсерінен ұйымдардың тиімділігі мен бәсекеге қабілеттілігін арттыру үшін командалық құрылымдарды белсенді қолданады.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі

1. Бойетт Дж. Г., Бойетт Дж. Т. Лучшие идеи мастеров управления. Путеводитель по царству мудрости. - М.: Олимп-бизнес, 2004. - С.150.
2. Калязина Е.Г., Плешакова Е.Ю., Цветков А.Н. Проектный менеджмент: трактовки, особенности и векторы развития.// <https://cyberleninka.ru/article/n/proektnyy-menedzhment-traktovki-osobennosti-i-vektory-razvitiya/viewer>
3. Карякин А.М. Командная работа: основы теории и практики / А.М. Карякин. - М.: ЭКОНОМ-Про, 2004. – С.114-120.

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ И МЕТОДИКИ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТНОЙ КОМАНДОЙ

Тлеуов Н.М.

Научный руководитель: Балгинова К.М.

Статья посвящена анализу современных подходов к управлению проектными командами. Рассматриваются различные классификации команд, их типология и методы формирования. Особое внимание уделяется межличностным отношениям, ролевому распределению и психологическим аспектам построения команды. Подчеркивается необходимость междисциплинарного подхода для создания единого концептуального аппарата и повышения эффективности команд в условиях динамичной организационной среды.

Ключевые слова: проект, команда, группа, управление проектом.

MODERN APPROACHES AND METHODOLOGIES FOR PROJECT TEAM MANAGEMENT

Tleuov N.M.

Scientific supervisor: Balginova K.M.

This article is dedicated to the analysis of modern approaches to managing project teams. It explores various classifications of teams, their typologies, and methods of formation. Special attention is given to interpersonal relationships, role distribution, and the psychological aspects of team building. The article emphasizes the need for an interdisciplinary approach to develop a unified conceptual framework and to enhance team efficiency in a dynamic organizational environment.

Keywords: project, team, group, project management.

REFERENCES

1. Boyett J.G., Boyett J.T. The Guru Guide: The Best Ideas of the Top Management Thinkers. – Moscow: Olimp-Business, 2004. – p. 150.
2. Kalyazina E.G., Pleshakova E.Yu., Tsvetkov A.N. Project Management: Interpretations, Features, and Development Vectors. // <https://cyberleninka.ru/article/n/proektnyy-menedzhment-traktovki-osobennosti-i-vektory-razvitiya/viewer>
3. Karyakin A.M. Teamwork: Fundamentals of Theory and Practice. – Moscow: EKONOM-Pro, 2004. – pp. 114–120.