

УДК 331.101

Т.О. Петренко, здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти каф. маркетингу та логістики

ДВНЗ «Український державний університет науки і технологій» м. Дніпро, Україна.

Науковий керівник: Н.М. Чуприна, докт.екон.наук, професор

ФАКТОРИ МОТИВАЦІЇ, ЯКІ МАЄ ВРАХОВУВАТИ ОФІС УПРАВЛІННЯ ПРОЄКТАМИ

T. Petrenko, the third (educational and scientific) level of higher education applicant

The State University of Ukraine "Ukrainian State University of Science and Technology", Dnipro, Ukraine

H. Chuprina., Dr.Sc., Prof., scientific supervisor

MOTIVATION FACTORS THAT SHOULD TAKE INTO ACCOUNT THE PROJECT MANAGEMENT OFFICE

В умовах розвитку цифрової економіки динаміка бізнесу зростає і вимагає підвищення якості управління. Управління проєктами є однією з передових технологій, що підвищує якість управління на підприємствах. Побудова ефективної системи мотивації в проєктах суттєво підвищує ефективність реалізації проєктів.

Проблематику мотивації в проєктному управлінні вивчає ряд дослідників з України та інших держав. Patanakul P. та ін. [1] фокусуються на факторах мотивації в середовищі, де водночас реалізуються кілька проєктів. Дослідники аналізують вплив автономії, підтримки, чіткості цілей та можливостей для навчання на мотивацію працівників. Henkel T.G. та ін. [2] досліджують фактори, які мотивують менеджерів проєктів, а також ті, що підтримують їх мотивацію протягом тривалого часу. Автори аналізують як внутрішні, так і зовнішні чинники, які впливають на робочу мотивацію менеджерів, важливість яких полягає у підтримці високої продуктивності та задоволеності на роботі. Робота Zwerenz D. [3] фокусується на застосуванні стимулів продуктивності для підвищення мотивації в проєктному управлінні. Робота аналізує потенціал використання значущих напрямків діяльності та їхній вплив на мотивацію та загальну продуктивність у проєктному управлінні. Chromjaková F. [4] фокусується на ключових принципах мотивації менеджерів процесів у виробничих та адміністративних процесах промислового підприємства. Автор аналізує різні стратегії та методи, які можуть бути використані для підвищення мотивації менеджерів процесів, що, в свою чергу, може позитивно вплинути на ефективність управління в цілому. Cardoso P.J.S. та ін. [5] фокусуються на підвищенні мотивації у будівельних компаніях. Автори пропонують конкретні рекомендації щодо того, як покращити мотиваційні механізми в цій індустрії. Робота включає аналіз різних методів мотивації, враховуючи специфіку роботи в будівельному секторі, і надає практичні поради для менеджерів. Заячківська О. [6] зосереджується на вивченні мотиваційних факторів, які впливають на ефективність роботи проєктної команди. Автор аналізує різні мотиваційні стратегії та їх застосування в умовах проєктного управління. Робота включає ряд рекомендацій, що можуть бути корисними для підвищення продуктивності проєктних команд.

Мотивація є ключовим фактором, який безпосередньо впливає на основні фактори успіху проєктів. Офіс управління проєктами має дієво застосовувати інструментарій мотивації для досягнення вищих результатів в рамках проєктного управління. Використання ключових показників ефективності (KPI), або метрик Офісом управління проєктами відіграє важливу роль у підвищенні мотивації команди та забезпеченні успіху проєкту. Кількісне управління проєктом за допомогою метрик забезпечує більш структурований і об'єктивний спосіб оцінки та вдосконалення різних аспектів проєкту.

McKinsey [7] надає перелік найбільш розповсюджених причин провалу ІТ проєктів, поміж яких значна вага сконцентрована на недоліках в мотивації:

1. Зміни в організаційних пріоритетах;
2. Зміни в цілях проєкту;
3. Неточні вимоги до проєкту;
4. Хибне бачення проєкту;
5. Слабка комунікація.

Розглянемо, як виділені фактори можуть впливати на мотивацію членів команди проєкту і як Офісом управління проєктами може їх змінювати:

1. Зміни в організаційних пріоритетах:

- Вплив на мотивацію: часті зміни пріоритетів можуть призвести до невпевненості та плутанини серед членів команди. Це може демотивувати працівників, оскільки вони можуть відчувати, що їхні зусилля марні або недооцінені, якщо пріоритети змінюються занадто часто.

- Стратегія управління для Офісу управління проєктами: послідовне спілкування та чітке пояснення причин змін може сприяти подоланню даного обмеження.

2. Зміни в цілях проєкту:

- Вплив на мотивацію: Подібно до зміни організаційних пріоритетів, зміни в цілях проєкту можуть порушити робочий процес і зробити попередні зусилля марними, що призведе до розчарування та зниження мотивації.

- Стратегія управління для Офісу управління проєктами: залучати команду до обговорення змін у цілях, переконавшись, що вони розуміють і приймають новий напрямок руху проєкту.

3. Неточні вимоги до проєкту:

- Вплив на мотивацію: якщо початкові вимоги до проєкту неточні, членам команди, ймовірно, доведеться переробити частину вже реалізованої роботи, що може демотивувати через марну втрату часу та зусиль.

- Стратегія управління для Офісу управління проєктами: наголошення на важливості ретельного й точного збору вимог може бути дієвою мотивацією, оскільки це дає членам команди чітку та досяжну мету.

4. Хибне бачення проєкту:

- Вплив на мотивацію: без чіткого та переконливого бачення члени команди можуть втратити спрямованість в своїй роботі і відчуття досяжності мети, що є ключовими рушійними силами мотивації.

- Стратегія управління для Офісу управління проєктами: розробка та передача сильного та чіткого бачення проєкту може підвищити мотивацію. Це передбачає не лише формулювання бачення, але й пов'язування його з роботою кожного члена команди та показ того, наскільки важливий їхній внесок.

5. Слабка комунікація:

- Вплив на мотивацію: погане спілкування може призвести до непорозумінь, плутанини та відчуття ізоляції серед членів команди. Це може значно знизити мотивацію та моральний дух.

- Стратегія управління для Офісу управління проєктами: покращення каналів зв'язку та забезпечення регулярного, чіткого та відкритого спілкування може значно підвищити мотивацію. Заохочення зворотного зв'язку та практика активного слухання також важливі.

Вважаю, що, що виділені вище фактори – в разі якщо їм не управляти належним чином – можуть значно впливати на команду проєкту. Ефективні стратегії управління проєктами, зосереджені на чіткій комунікації, підтримці послідовного бачення, залученні членів команди до змін і підкресленні важливості точного початкового планування, є ключовими для підтримки високого рівня мотивації.

Література

1. Patanakul P., Pinto J.K., Pinto M.B. Motivation to perform in a multiple-project environment: The impact of autonomy, support, goal clarity, and opportunities for learning. *Journal of Engineering and Technology Management*. 2016. №39. С. 65–80.
2. Henkel T.G., Marion J.W., Bourdeau D.T. Project Manager Motivation: job motivators and maintenance factors. *Journal of Diversity Management*. 2019. №14(1). С. 1–8.
3. Zwerenz D. Performance incentives to increase motivation; Potentials of meaningful activities in project management. *Socioeconomic Challenges*. 2020. №4(4). С. 95–118.
4. Chromjaková F. The key principles of process manager motivation in production and administration processes in an industrial enterprise. *Journal of Competitiveness*. 2016. №8(1). С. 95–110.
5. Lloyd-Walker B., French E., Crawford L. Rethinking researching project management. *International Journal of Managing Projects in Business*. 2016. №9(4). С. 903–930.
6. Заячківська О. Мотиваційні аспекти роботи проєктної команди. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Економіка і управління*. №70(2). С. 128–132.
7. Delivering large-scale IT projects on time, on budget, and on value. McKinsey. URL: <https://www.mckinsey.com/capabilities/mckinsey-digital/our-insights/delivering-large-scale-it-projects-on-time-on-budget-and-on-value>