

Інструменти оцінювання ефективності, результативності та потенціалу команди будівельної організації

Ірина Івахненко¹, професор, д.е.н., професор кафедри менеджменту в будівництві ¹ (ORCID: 0000-0001-7166-1023), Діана Омеляненко ¹, студентка (ORCID: 0000-0002-8443-3879)

¹Київський національний університет будівництва і архітектури, проспект Повітряних сил, 31, Київ, Україна, 03037

АНОТАЦІЯ

В даній роботі розглядаються інструменти для оцінювання ефективності, результативності та потенціалу команд у будівельних організаціях. Актуальність теми зумовлена необхідністю підвищення продуктивності та конкурентоспроможності компаній в умовах швидко змінюваного ринку будівельних послуг.

Ключові слова: оцінювання ефективності, інструменти оцінювання, потенціал, результативність, продуктивність, управління проектами, система оцінювання.

1. ВСТУП

У сучасних умовах ринку будівельних послуг успіх компаній у значній мірі залежить від ефективності та результативності їх команд. Будівельні проекти зазвичай є складними і багатограними, що вимагає від команди високої координації, комунікації та адаптивності. Відповідно, оцінювання ефективності, результативності та потенціалу команд стає критично важливим для забезпечення успішного виконання проектів і досягнення стратегічних цілей організації. Оцінювання ефективності і результативності команд включає в себе використання різноманітних методів, таких як аналіз ключових показників ефективності (KPI), оцінка результатів виконання проектів і проведення регулярних оцінок командної роботи. Ці інструменти дозволяють не лише вимірювати досягнення команди, але й виявляти області для покращення, а також потенційні ризики та можливості.

Метою цієї роботи є дослідження сучасних інструментів оцінювання, їх адаптація до специфіки будівельної галузі та надання практичних рекомендацій для їх ефективного використання.

2. ОСНОВНИЙ МАТЕРІАЛ ДОСЛІДЖЕННЯ

Оцінка результатів діяльності персоналу слугує переважно трьом цілям: адміністративній, яка полягає в прийнятті кадрових рішень на об'єктивній і регулярній основі (розміщення кадрів, їх переміщення, підвищення, переведення, оплата праці тощо); інформативній — забезпечення керівників необхідними даними про кількісний та якісний склад персоналу; мотиваційній — орієнтація працівників на покращення трудової діяльності в потрібному для організації напрямку.

Безпосередньо через оцінку персоналу керівник підприємства чи то інша вповноважена особа, може отримати інформацію про ефективність роботи працівників, їх потенційні можливості і перспективи росту; виявити причини неефективної роботи окремих спеціалістів; проаналізувати потреби і пріоритети в навчанні та підвищенні кваліфікації; знайти шляхи удосконалення організації праці.

Основні елементи системи управління персоналом: добір кадрів, їх адаптація, просування, підвищення

кваліфікації (навчання, професійний розвиток), мотивація і, навіть, звільнення. Але, саме оцінка персоналу інтегрує всі елементи системи управління персоналом і пов'язує їх в єдине ціле. Тобто, це ключовий елемент системи управління персоналом; результати оцінки персоналу – є базовим орієнтиром для системи управління підприємством та перебігу виробничо-господарських управлінських процесів.



Рисунок 1. Оцінка персоналу як інтегруючий елемент в системі управління

Ефективність команди в будівельній організації оцінюється через здатність досягати проектних цілей у встановлені терміни та в межах бюджету. Основні інструменти включають KPI (ключові показники ефективності), такі як витрати на проект, тривалість виконання завдань і якість кінцевого продукту.

Перш ніж визначити KPI, важливо встановити чіткі, досяжні і стратегічно важливі цілі. Цілі повинні бути конкретними, вимірювальними, досяжними, релевантними і прив'язаними до часу (SMART). Після визначення цілей вибираються відповідні KPI, які допоможуть виміряти прогрес у досягненні цих цілей. KPI мають бути конкретними, вимірювальними і відповідати стратегічним завданням. Для вимірювання KPI необхідно збирати дані з різних джерел. Це можуть бути внутрішні системи (ERP, CRM), звіти, фінансові документи, бази даних або інші джерела інформації. Дані, отримані з різних джерел, обробляються і конвертуються в інформацію, яка буде використовуватися для розрахунку KPI. Це включає в себе очищення даних, перевірку на точність і інтеграцію з аналітичними системами. На основі отриманих KPI і звітів

приймаються управлінські рішення. Це може включати коригування стратегій, оптимізацію процесів, вдосконалення продуктивності або зміну ресурсного розподілу [1].

Основна роль КРІ полягає в тому, щоб перетворити стратегічні цілі на конкретні вимірювані показники, які можна відстежувати та аналізувати. Це допомагає визначити, чи вдається компанії реалізувати свою стратегію та вчасно реагувати на зміни в середовищі [2].

Традиційні методи оцінювання, такі як КРІ та Balanced Scorecard, потребують адаптації до особливостей будівельних проектів. Наприклад, специфіка проектів може вимагати додаткових показників, таких як ефективність управління ризиками або рівень безпеки на будівельному майданчику.

Інтеграція сучасних технологій, таких як системи управління проектами, програмне забезпечення для аналітики даних і інструменти великих даних, значно покращує точність і швидкість оцінювання. Технології дозволяють зібрати великі обсяги даних про продуктивність і проаналізувати їх для отримання більш точних результатів [3].

Популярні Інструменти управління проектами

1. Microsoft Project: Потужний інструмент для планування і контролю проектів з функціями управління ресурсами і фінансами.
2. Trello: Візуальний інструмент для управління завданнями і проектами на основі канбан-дошок.
3. Asana: Інструмент для управління проектами і завданнями, який забезпечує командну колаборацію.
4. Monday.com: Інтуїтивно зрозуміла платформа для управління проектами з можливістю кастомізації.

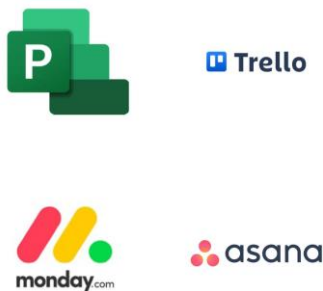


Рисунок 2. Інструменти управління проектами

Також штучний інтелект (ШІ) стає все важливішим інструментом у сучасному управлінні проектами, включаючи будівельну сферу. Його застосування для оцінювання ефективності, результативності та потенціалу команд у будівельних організаціях відкриває нові можливості для підвищення продуктивності та оптимізації процесів..

ШІ може обробляти великі обсяги даних про виконання проектів, витрати, терміни та інші ключові показники. Завдяки алгоритмам машинного навчання, можна виявляти закономірності, які б могли залишитися непоміченими при традиційному аналізі. ШІ дозволяє автоматизувати моніторинг. Інструменти ШІ можуть автоматично відслідковувати виконання завдань, контролювати дотримання графіків та бюджету, а також аналізувати якість виконаних робіт у реальному часі.

OKR (Objectives and Key Results) — це популярна методологія управління цілями, яка допомагає організаціям визначити амбітні цілі та вимірювальні результати для їх досягнення. Методологія OKR дозволяє компаніям, командами та окремим співробітникам сфокусуватися на ключових пріоритетах і досягти високих результатів.



Рисунок 3. Роль ОКР

3. ВИСНОВОК

Оцінювання ефективності, результативності та потенціалу команди є критично важливими для успіху будь-якої будівельної організації. Сучасні інструменти та методи оцінювання допомагають забезпечити якість управління проектами, підвищити продуктивність і досягти стратегічних цілей. Коли інструменти і методи які розглянуті в даній роботі використовуються разом або окремо, вони дозволяють будівельним організаціям не лише контролювати та оцінювати поточну ефективність команди, але й виявляти можливості для поліпшення і зростання. Вони допомагають знижувати витрати, підвищувати якість робіт, покращувати процеси та забезпечувати досягнення бізнес-цілей. Застосування комплексного підходу до оцінювання дозволяє будівельним компаніям залишатися конкурентоспроможними і успішними в динамічному ринку.

Список літератури

- [1] Hegazy M., Hegazy, K., Eldeeb, M. The balanced scorecard: Measures that drive performance evaluation in auditing firms. *Journal of Accounting, Auditing & Finance*, 2022. 37(4). P. 902-927.
- [2] Семененко Ю. Роль КРІ ТА ОКР в ефективності діяльності компанії. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2023. № (6). С. 324-38.
- [3] Барчук М. Р. Збалансована система показників (Balanced Score-card - BSC). *Наукові розробки молоді на сучасному етапі* : тези доповідей XVI Всеукраїнської наукової конференції молодих вчених та студентів (27-28 квітня 2017 р., Київ). К. : КНУТД, 2017. Т. 3 : Економіка інноваційної діяльності підприємств. - С. 397-398.