

Бурьянец В.А., Демененко И.А. Команда управления проектом: роль в эффективном достижении целей проекта // Академия педагогических идей «Новация». – 2018. – №5 (май). – АРТ 135-эл. – 0,2 п. л. – URL: <http://akademnova.ru/page/875548>

РУБРИКА: ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

УДК 334.021

Бурьянец Вероника Андреевна,
студентка 3 курса кафедры социологии и управления,
Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова
Демененко Инна Арамовна,
к.с.н., старший преподаватель
кафедры социологии и управления
Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова,
г. Белгород, Российская Федерация
e-mail: veronika.burts@gmail.com

**КОМАНДА УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТОМ: РОЛЬ В ЭФФЕКТИВНОМ
ДОСТИЖЕНИИ ЦЕЛЕЙ ПРОЕКТА**

Аннотация: статья посвящена вопросам формирования команды управления проектом. Рассматриваются принципы построения команды проекта и фазы его жизненного цикла. Также подчеркивается важность управления человеческими ресурсами в рамках работы над проектом.

Ключевые слова: управление персоналом, управление проектами, команда, проект, жизненный цикл.

Buryanets Veronika,
3-year student of the Department of Sociology and Management,
Belgorod State Technological University
V.G. Shukhov

Demenenko Inna Aramovna
Senior lecturer in sociology and management
Institute of Economics and management
Belgorod State Technological University
V.G. Shukhov

PROJECT MANAGEMENT TEAM: ROLE IN EFFECTIVE ACHIEVEMENT OF PROJECT OBJECTIVES

Abstract: The article is devoted to the formation of the project management team. The principles of building the project team and the phase of its life cycle are considered. Also emphasizes the importance of human resources management in the work on the project.

Keywords: personnel management, project management, team, project, life cycle.

В современных условиях деятельности организаций все больше возрастает роль проектного управления, которое тесно связано с внедрением инноваций. Проект предполагает изменение существующей системы, однако может рассматриваться и как совершенно новый процесс, который осуществляется единой. Реализация проекта всегда связана с использованием имеющихся у предприятия ресурсов: финансовых, материально-технических, информационных, человеческих.

У проекта как специфического вида деятельности есть ряд отличительных признаков:

1. направленность на достижение конкретных целей;
2. взаимосвязанность и координация действий;
3. ограниченная продолжительность во времени, с указанием начала и конца проекта;
4. в определенной степени неповторимость и уникальность.

Правильное формирование команды проекта помогает обеспечить выполнение взаимосвязанных и координированных действий на должном уровне, при этом способствуя скорейшему достижению цели проекта.

В широком смысле командой проекта можно считать временное объединение специалистов на срок осуществления проектной деятельности. В узком смысле команда управления проектом – это непосредственно те, кто исполняет управленческие функции, направляет ход проекта в нужное русло. В небольших проектах это могут быть все члены команды, включая технический персонал. Что касается масштабных проектов, то функцию управления осуществляют: совет директоров, группы менеджеров и проектные группы.

К формированию команды управления проектом следует подходить с позиций продуманности и ответственности. В некоторых случаях к проектной работе привлекают руководителей и специалистов без отрыва от своих стандартных обязанностей. Это имеет место тогда, когда существуют значительные ограничения по времени и ресурсам. Проблема здесь заключается в перегрузке работников, выполняющих руководство и проектной группой, и своим структурным подразделением. К тому же исполнители в большей степени склонны подчиняться своему линейному

руководителю, нежели назначаемому временно. В результате могут допускаться ошибки и неточности в проектной работе.

Если проект имеет комплексный и масштабный характер, полноценно интегрируется с обычной деятельностью компании, то работа в команде управления проектом имеет высокий приоритет. При этом не допускается ситуация двойного подчинения – проект регулируется самим руководством, а остальные участники команды частично или полностью освобождаются от своих обычных задач. Также можно набирать команду специалистов из внешних источников.

Отбирая людей в команду проекта, руководителю необходимо опираться на следующие принципы:

1. определение количественного и качественного состава работников в соответствии с целями и задачами проекта;
2. формирование команды с учетом психологической совместимости ее участников;
3. возможность свободного общения внутри команды, совместного обсуждения проблем и решения возникающих вопросов;
4. наличие у потенциальных членов команды достаточного профессионализма, самостоятельности, креативности, способности к инновациям.

Как уже упоминалось, существование такой команды во времени ограничено, по окончании проекта она расформировывается. Тем не менее, команда проекта обладает собственным жизненным циклом, который представляет собой этапы ее функционирования:

1. Этап формирования. Отличается поверхностным характером отношений, поскольку члены команды только знакомятся друг с другом. На данном этапе работники чувствуют неопределенность и заинтересованы в

поддержке со стороны. Задачами руководителя при формировании команды являются ориентация сотрудников в нужном направлении, уточнение целей и выбор средств их достижения, создание положительного социально-психологического климата, установка норм и правил проектной работы.

2. Этап срабатываемости. Характеризуется распределением ролей и борьбой за них, возможностью возникновения конфликтов на этой почве. В команде могут возникать разногласия, споры, конкуренция – все перечисленное затрудняет прогресс в работе и требует профилактических мер. Менеджер проекта со своей стороны должен обладать знаниями и опытом в управлении конфликтами, уметь организовывать работу на основе сотрудничества и посредничества, обеспечить свободу самовыражения.

3. Этап нормального функционирования. Самый продуктивный этап для проекта – все участники команды уже познакомились и сработались, четко видят и осознают цели, которые нужно достичь. Здесь можно говорить о закреплении норм в работе и общении, появлении чувства «команды», сплоченности.

4. Этап реорганизации. На этой стадии содержание и характер работ обычно меняется, что требует пересмотра количественного и качественного состава участников. Некоторые сотрудники уже не так продуктивны – их следует заменить на новых, будь то работники других отделов или приглашенные специалисты.

5. Этап расформирования. Является заключительным в жизненном цикле проекта. Он предполагает достижение поставленной цели, предоставление и обсуждение результатов работы. К расформированию следует подходить с умом, поскольку задействованные работники в будущем будут направлены на участие в других проектах, и чем ярче и положительнее был их опыт, тем лучше они себя покажут. Руководителю

следует провести заключительный анализ выполненного проекта: выделить успехи и недостатки, их возможные причины, прояснить ролевую структуру команды.

Таким образом, рационально организованное протекание жизненного цикла команды проекта очень важно для конечного результата, и здесь следует обращать внимание на межличностные отношения участников, поскольку сработанность – один из основных факторов эффективности выполняемой работы.

При достижении успеха в реализации проекта состав команды может использоваться руководством неоднократно, поскольку сотрудники установили хорошие отношения между собой и способны продуктивно работать именно вместе. Если же проект «провалился», имели место серьезные конфликты, то члены команды уже не собираются в таком составе.

Отмечается, что команда проекта может качественно работать 1,5 – 2 года, затем ее эффективность постепенно падает. Оптимальным решением в таких случаях будет возвращение некоторых сотрудников обратно в их структурные подразделения.

Итак, роль команды управления проектом в достижении его целей, безусловно, очень велика. Управление человеческими ресурсами в рамках проектной деятельности – работа сложная и многогранная, включающая в себя не только финансовый и технический аспект, но и психологический. Менеджер проекта всегда должен знать, на какой стадии жизненного цикла он находится, отслеживать групповые взаимоотношения и корректировать весь процесс с позиций эффективности, прозрачности и справедливости. Только при правильной организации командной работы реализация проекта становится успешной.

Список использованной литературы:

1. Верзух, Э. Управление проектами: ускоренный курс по программе МВА / Э. Верзух. – М.: Вильямс, 2015. – 480 с.
2. Демененко И.А., Шавырина И.В. Клиентоориентированность персонала строительной организации в условиях социально-экономической турбулентности // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. – 2018. №4. – С. 141-148.
3. Миронова С.Б., Зарубина Н.Л. Проектно-целевое управление и управление проектом // Вестник Саратовского областного института развития образования. – 2016. – № 4 (8). – С. 68-74.
4. Мэддакс, Р. Успешная команда: Как ее создать, мотивировать и развивать / Р. Мэддакс. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2014. – 104 с.

Дата поступления в редакцию: 21.05.2018 г.

Опубликовано: 26.05.2018 г.

© Академия педагогических идей «Новация», электронный журнал, 2018

© Бурьянец В.А., Демененко И.А., 2018