

Л.В.ГОЛУБЕВА, к.э. н.  
К.А. БУШУЕВ, студент

Ивановский государственный энергетический университет имени В.И.Ленина

## **Методы и инструменты управления командой проекта**

*Аннотация.* В работе рассмотрены методы и инструменты управления командой, процесс формирования команды.

*Ключевые слова:* команда, планирование команды, процесс формирования, риски.

L.V.GOLUBEVA, Candidate of Economics ,  
K.A. BUSHUEV, student

Ivanovo State Power Engineering University

## **Project team management methods and tools**

*Abstract.* The paper discusses methods and tools of team management, the process of team formation.

*Key words:* team, team planning, formation process, risks.

Команда проекта является инструментом, позволяющим эффективно управлять проектом и наилучшим образом достигать его целей. От того, насколько грамотно сформирована команда, зависит эффективность всей последующей работы в проекте, результативность руководства и качество принятия решений, синергия от сотрудничества членов команды.

Выделяют четыре наиболее распространенных подхода к формированию команды проекта:

1) проблемно-ориентированный подход - подразумевает организацию предварительно спланированных встреч со специалистами в рамках команды с общими организационными отношениями и целями. Этот подход также направлен на поэтапное развитие процедур решения командных задач и последующее достижение основной цели;

2) ролевой подход - позволяет грамотно распределить роли командных игроков с учетом их частичного дублирования. Поведение команды может меняться в зависимости от поведения ее членов и их субъективного восприятия своих ролей;

3) межличностный подход - основан на создании благоприятных отношений в команде и том постулате, что межличностная коммуникация способствует эффективной командной деятельности. Задача подхода состоит в увеличении группового доверия, поощрении совместной работы и взаимовыручки;

4) целеполагающий подход – базируется на целях проекта и способствует лучшей ориентации членов команды в деятельности по достижению основного результата.

Процесс формирования команды.

1. Планирование командной работы следует начинать до начала финансирования проекта.

Основной задачей на этапе планирования команды проекта является определение оптимального количественного и качественного соотношения командного состава и исполнительного персонала.

Для успешной командной работы требуется не жесткое закрепление выполняемых функций, а грамотное распределение обязанностей и ответственности за решение поставленных задач. Эффективная организация команды предполагает:

- четкое распределение ролей и обязанностей;
- понимание участниками команды поставленных стратегических целей и текущих тактических задач;
- учет профессиональных и личностных качеств, навыков, компетенций членов команды;
- внимание руководителей проекта к установлению позитивной рабочей атмосферы в команде.

2. В процессе организации деятельности команды проектный менеджер должен контролировать выполнение поставленных задач, координировать действия членов команды и обязательно вести соответствующую документацию. Она помогает отслеживать результаты, корректировать графики работы проекта, распределять сферы ответственности, делегировать полномочия, распределять обязанности, доносить до каждого участника команды общее видение проекта и путей достижения поставленных целей.

3. Развитие проектной команды требует от ее руководства таких навыков межличностного взаимодействия, как способность оказывать влияние, умение сопереживать, творческий подход к работе. Управляя настроением внутри коллектива и формируя доверительную и уважительную атмосферу, менеджер проекта может до минимума сократить число потенциальных рисков и наладить продуктивную коммуникацию между членами команды.

К числу методов и инструментов, необходимых для слияния команды в целостный организм, можно отнести специализированные командообразующие тренинги, систематические обсуждения хода проекта, совместную работу по определению и выполнению плановых задач, неформальные коллективные мероприятия. Перспективным направлением в системном управлении командами в настоящее время представляется использование методов искусственного интеллекта. [2]

При этом для снижения вероятности недопониманий и конфликтов в команде требуется комплекс формальных правил и принципов совместной работы. Принципы могут затрагивать такие пункты, как командировки, дополнительное обучение, повышение квалификации, сверхурочная работа, свободный график, а также такой обязательный инструмент развития команды как система поощрения и стимулирования.

При этом ни одна команда не избавлена от риска возникновения конфликтов между ее членами, соответственно, руководитель определенно должен уметь работать с конфликтными ситуациями.

Кроме того, риски, связанные с командной работой в проекте, могут возникать при подборе сотрудников, не отвечающих требованиям проекта, при потере ключевых сотрудников команды, при утечке информации и т.п.

Методы управления любыми, в том числе и командными, рисками сводятся к тому, чтобы сделать риски максимально контролируемыми и добиться такого положения, при котором ни один риск не станет неожиданностью, а решения по уменьшению его последствий будут продуманными и обоснованными. [3]

Одним из инструментов командообразования является автоматизация, влияющая на рабочие места на производстве. Но все ключевые операции, такие как написание программ, синхронизация их в единую систему для эффективной работы, все равно останется прерогативой человека

Таким образом, в процессе совместной деятельности выявляются наиболее актуальные командные проблемы, грамотное решение которых руководителями проекта позволяет команде с течением времени и по мере получения опыта прийти к сбалансированному состоянию, генерирующему высокую степень личного участия членов команды и продуктивного общекомандного климата.

### Литература

1. Белбин Р. М. Типы ролей в командах менеджеров. - М.: НИРРО, 2003.
2. Масюк Н.Н., Кирьянов А.Е., Бушуева М.А., Шакуев Д.А. Искусственный интеллект как ключевой элемент цифровой трансформации экономики // Фундаментальные исследования. - 2021. № 10. - С. 49-54.
3. Ерофей Эсперауз, «Китай открыл первую в истории фабрику без людей», <https://www.mk.ru/science/2015/07/30/kitay-otkryl-pervuyu-v-istorii-fabriku-bez-lyudeybrakodelov.html>
4. Чернышева Е.Г. Как сформировать команду победителей? Опыт использования теста Р.М. Белбина // Управление развитием персонала. 2020. № 2. С. 158-168.