

Факторы эффективной деятельности проектных команд



Шебураков И.Б.
Кандидат психологических наук,
доцент
Декан факультета оценки и
развития управленческих кадров
ВШГУ РАНХиГС при Президенте РФ,
Москва

e-mail: sheburakov-ib@ranepa.ru

Аннотация

В статье поднимается вопрос актуальности проектного управления, рассматриваются навыки, необходимые для проектного управления. Особый акцент делается на наиболее важных аспектах оценки данных навыков в контексте повышения эффективности командного менеджмента.

Ключевые слова

• проектное управление • оценка • формирование проектной команды • эффективность проектной команды •





В настоящий момент внедрение проектного управления является весьма перспективным и актуальным направлением. После выхода в свет соответствующего Указа Президента, активно проходят заседания и дискуссии, посвященные данной теме, образовательные учреждения, в том числе и РАНХиГС, создают специальные образовательные программы, направленные на развитие навыков проектного управления у государственных служащих.

Говоря о внедрении проектного управления, часто делают акцент на компетенциях членов проектных команд, включая руководителей. Как правило, современные авторы и практикующие специалисты разделяют компетенции на «hard», т.е. знания и способность их применять и «soft», т.е. личные качества. Не согласиться с этим сложно, однако есть детали, которые требуют уточнения.

Конечно, проще всего оценивать знания, несколько сложнее – навыки, но это реально. Однако, как известно, стремление оценивать то, что легко оценить, а не то, что необходимо оценивать, – это одна из распространенных ошибок в практике оценивания. Очевидно, что личностные качества развиваются гораздо сложнее, чем знания и навыки, и если отбор проводить на основе знаний и соответствующих тестов, то с людьми, отобранными по данной технологии, в последствии могут начаться проблемы, решить которые будет сложно или даже невозможно.

Поэтому первый тезис, который можно сформулировать, – оценка, в том числе и при отборе, должна быть комплексной, с акцентом на индивидуально-личностные особенности, так называемые «soft», а не на знания («hard»).

Во-вторых, важно оценивать не только готовность к проектному управлению в целом, а способность эффективно действовать в рамках конкретного проекта. Это становится важно при формировании проектной команды под конкретный проект. Оценить насколько руководитель и остальные участники проектной команды соответствуют требованиям проекта – это уже задача следующего уровня, но тоже решаемая. Таким образом, если при подборе участников команды важно собрать людей, владеющих экспертизой в той или иной сфере, то эффективность руководителя проекта будет, во-многом, определяться тем, в какой степени он способен проявлять лидерство, умение организовать работу и, соответственно, экспертные качества. Оптимальное соотношение этих трех управленческих ориентаций для проектов разного типа будет разным.

Наконец, в проектной команде интенсивность взаимодействия и степень взаимовлияния участников обычно более высокая, чем в рамках исполнения функций «на рабочих местах». Поэтому важно, как участники дополняют друг друга, а не просто наличие знаний и нужных личностных качеств у каждого из них в отдельности. И это уже вопрос тонких настроек и эффективного командного менеджмента.

Подводя итог, справедливо отметить, что в рамках внедрения проектного управления оценка знаний, развитие участников «проектного движения» в этом направлении и правильная настройка процессов и процедур – это лишь минимум, который необходимо выполнить для реализации проекта. Однако, если на практике стоит более глобальная задача, и требуется выполнение максимально результативных проектов в короткие сроки и в рамках бюджета, то необходимо принимать во внимание роль человеческого фактора и то, как его можно просчитать и управлять им в рабочем процессе.

Список использованной литературы:

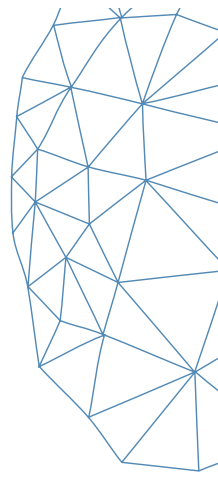
1. УКАЗ ПРЕЗИДЕНТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ О Совете при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам от 30 июня 2016 года No 306
2. Вагапова Н.А., Вагапов Г.В., Абдуллин Л.И. Управление проектами в энергетике: факторы эффективности // ВЭПС. 2014. No1 С.130-133.
3. Белопухова А.С. Личностно-профессиональная диагностика как основной инструмент отбора в президентский резерв. // foir.hspra.ranepa.ru/index.php/наука-практике/item/1916.html
4. Шебураков И.Б. Формирование проектных команд в государственных органах // Управление развитием персонала, No1 (49), 2017. С. 16-24.

Factors of effective activity of project teams

Sheburakov I.B.

Dean of the Faculty of Assessment and Development of Management Personnel,
HSPA, RANEPa, Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor

E-mail: sheburakov-ib@ranepa.ru



Abstract

The article raises the issue of relevance of project management, considers the skills necessary for project management. Special emphasis is made on the most important aspects of evaluating these skills in the context of improving the effectiveness of team management.

Key words

• project management • evaluation • project team formation • project team efficiency •

References

1. Decree of the President of the Russian Federation on the Council for Strategic Development and Priority Projects No. 306 dated June 30, 2016
2. Vagapova N.A., Vagapov G.V., Abdullin L.I. Energy project management: efficiency factors (in Russian) // VEPS. 2014. No1 p.130-133.
3. Belopukhova A.S. Personal and professional diagnostics as the main selection tool for the presidential reserve. // foir.hspa.ranepa.ru/index.php/ science-practice/item/1916.html
4. Sheburakov I.B. Formation of project teams in state bodies // Personnel Development Department, No.1 (49), 2017. p. 16-24.

