

Улендеева Наталия Ивановна

канд. пед. наук, доцент, доцент

ФКОУ ВО «Самарский юридический институт ФСИН России»

г. Самара, Самарская область

УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПРОЕКТА С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ЗАДАЧ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ

Аннотация: актуальность изучения влияния управленческого потенциала руководителя проекта на эффективность работы проектной команды позволяет выделить стадии формирования проектной команды и оценить степень влияния социально-психологических аспектов управления на персонал команды проекта. В работе проанализированы подходы к использованию механизмов командообразования при построении проектных команд, обоснована позитивная составляющая управленческого потенциала руководителя при организации команды проекта как интегральное качество личности, позволяющее человеку принимать адекватные и обоснованные управленческие решения в сложных ситуациях. В исследовании обобщены стадии создания проектных команд, отражающие основные процессы работы с персоналом сотрудников проектной группы.

Ключевые слова: управленческий потенциал, команда проекта, управление проектами, командообразование, формирование команды, роль руководителя.

Формирование ресурсного подхода к выполнению целей и задач междисциплинарного принципа взаимодействия, объединенных в системные комплексы объектов стало новым вызовом для реализации проектного управления. Как отмечал в своем исследовании Ю.В. Синягин еще в начале становления идей о терминологии взаимодействия объектов, которые являясь различными по своей природе, должны на «одном языке» описывать требования к выполнению условий внешней среды воздействия на систему и формировать внутренние возможности системы объектов, удовлетворяющие выделенным требованиям, и позво-

ляет оценивать потенциал объекта и многообразие осуществимых вариантов взаимодействия систем [1, с. 63]. Автор также представляет подходы к оценке управленческого потенциала объектов, управляющих системами объектов, которые выступают руководителями. Оценка действий руководителей, по мнению Ю.В. Синягина, которое демонстрировало анализ большого количества теоретической литературы и обобщение положительного опыта, стала формироваться вначале реализации теории управления персоналом в модели управления человеческими ресурсами как компетентностная модель проявления базовых личных качеств руководителя: мотив; физические свойства человека на восприятие информации; ценности и концепция собственного образа руководителя; знания руководителя в содержательных областях деятельности и навыки выполнять заданные практические или умственные задачи.

Следовательно, управленческий потенциал можно характеризовать как интегральное свойство личности руководителя, которое позволяет человеку принимать адекватные и обоснованные управленческие решения в сложных ситуациях [2].

Одной из важнейших задач руководителя при разработке, принятии и организации управленческих решений, выступает задача формирования эффективной команды, которая реализуется через инструменты управления персоналом в структуре командообразования, что позволяет относительно при низких затратах и получении существенной выгоды применять механизмы, направленные на создание и укрепление эффективных взаимосвязей внутри коллектива и построение работоспособной команды.

Как отмечает С.В. Петров, командообразование – это элемент управления персоналом, и в условиях цифровизации экономики набирает популярность учет аспекта формирования успешных команд [3, с. 26]. Автор выделяет в структуре процесса командообразования нацеленность на достижение поставленной задачи посредством активизации мотивационных ресурсов персонала организации за счет способов повышения сплоченности, воспитания чувства принадлежности

коллективу, повышения приоритетности общей цели над личными целями, создание более комфортных условий труда.

Таким образом, формирование перспективных направлений командообразования, становится тактическим преимуществом не только в долгосрочном периоде, зачастую реализация мероприятий командообразования приводит к резкому «толчку» индивидуального, социального, человеческого, интеллектуального и другого рода капиталов в организации. Поэтому, использование мероприятий командообразования выступает эффективным элементом процесса управления, позволяет достигать цели увеличения эффективности управления персоналом на всех уровнях менеджмента.

В нашем исследовании мы анализируем влияние управленческого потенциала руководителей на процессы командообразования при управлении проектами, то есть выделяем роль руководителя при формировании команды проекта и целенаправленное использование инструментов управления персоналом сотрудников.

Анализ теоретической литературы по проблеме характеристики показателей влияния эффективного руководителя на процессы командообразования при управлении проектами, следует выделить социально-психологические аспекты механизмов влияния на персонал сотрудников организации со стороны руководящего звена. Такие социально-психологические аспекты в литературе отражают поведенческие компетенции руководителей проектов: руководство и лидерство в проекте; вовлеченность и мотивация ; работа в команде; самоконтроль и самоорганизация; уверенность и убедительность; снятие напряженности, стрессоустойчивость; творческий подход; ориентированность на результат; способность согласовывать интересы, вести переговоры; способность управлять конфликтами и кризисами; понимание ценностей организации и проекта и т.п. [4, с. 63].

Вопросы организации команды проекта, применение инструментов командообразования для реализации целей проекта на каждом этапе, по мнению Д.А. Филимонова должны строиться на продуманном позиционировании

участников проектной группы, которые имеют общее видение ситуации и стратегических целей и владеющих отработанными процедурами взаимодействия [5, с. 60]. Автор выделяет роль психологического влияния руководителя на проектную команду, что отражается в стадиях создания команд:

1) подготовительный этап (выделение к решению проблем, которые необходимо выполнить проектной деятельностью, определение целей создания команды);

2) создание благоприятных условий для выполнения проектной работы (обеспечение необходимыми ресурсами и гарантии профессиональности людей, действительно необходимых для выполнения работы);

3) формирование и построение команды проекта (принципы взаимодействия в команде, соглашения относительно выполнения проектного процесса, выделение «границ» поведения участников проектной команды;

4) содействие со стороны руководителя в процессе выполнения проекта (координация и устранение проблемных вопросов, механизмы пополнения материальных ресурсов, аспекты замещения сотрудников, которые по какой-либо причине вышли из участия в команде проекта).

Следовательно, процесс командообразования всегда зависит от степени влияния руководителя на стадии формирования команды, поэтому управленческий потенциал руководителя как человека с сформированными индивидуальными личными качествами к управлению командой, выступает фактором личного влияния на команду проекта.

Однако процессы командообразования при организации проектной работы или проектном управлении не реализуются без условий контекстной среды, которая проявляется как специфика формирования определенной команды проекта. Эта специфика отражает следующие условия: временный характер проекта, ограниченность бюджета и ресурсов проекта, уровень зрелости управления проектами со стороны руководителя и проектной культуры, обязательность выполнения проектов командами и определенные значимых для командной эффектив-

ности компетенций сотрудников. И от того, как реализуется проектная специфика со стороны руководителя проекта, будет зависеть эволюции проектной группы и уровень достижения ею состояния эффективности командной работы.

Список литературы

1. Синягин Ю.В. Новые подходы к оценке управленческого потенциала руководителей/ Ю.В. Синягин // Акмеология. – 2009. – №4. – С. 63–70 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/novye-podhody-k-otsenke-upravlencheskogo-potentsiala-rukovoditeley> (дата обращения: 05.04.2024).

EDN P1HOWN

2. Из чего складывается управленческий потенциал: 4 главных элемента управленческого потенциала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://edprodpo.com/blog/kouching/4-glavnykh-elementa-upravlencheskogo-potentsiala/> (дата обращения: 05.04.2024).

3. Петров С.В. Командообразование как элемент управления персоналом / С.В. Петров // НПЖ «Диалог». – 2023. – №1 (21). – С. 26–27 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/komandoobrazovanie-kak-element-upravleniya-personalom> (дата обращения: 06.04.2024). EDN LTTYON

4. Апенько С. Н. Формирование профессиональных компетенций человеческих ресурсов с помощью командообразования проектов предприятия / С.Н. Апенько // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. – 2016. – №2. – С. 60–68 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-professionalnyh-kompetentsiy-chelovecheskih-resursov-s-promoschyu-komandoobrazovaniya-proektov-predpriyatiya> (дата обращения: 05.04.2024). EDN VZSKOB

5. Филимонов Д.А. Психологические основы командообразования. Механизмы влияния эффективного руководителя / Д.А. Филимонов // Актуальные вопросы экономических наук. – 2013. – №30. – С. 59–64 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskie-osnovy-komandoobrazovaniya-mehanizmy-vliyanija-effektivnogo-rukovoditelya> (дата обращения: 06.04.2024). EDN RLXUWB