

# САМОВИХОВАННЯ ЧЛЕНІВ КОМАНДИ ПРИ ПРОЕКТНОМУ УПРАВЛІННІ

Осташова В. О., к. ю. н., доцент

Сазонова Т. О., к. е. н., доцент

Полтавська державна аграрна академія, Україна

Проектний підхід в сучасних умовах набуває все більшої популярності. На наш погляд, це пов'язано із його особливостями: симбіозом стратегічного, цільового, оперативного та соціально-психологічного підходів до управління. Разом з тим, залишається поза увагою питання особливостей управління персоналом, залученим до реалізації проектів. Зрозуміло, що для ефективної реалізації проекту необхідно провести відбір проектної діяльності, провести комплексний проектний аналіз, розробити розгорнутий план (програму) дій, обрати ефективного проект-менеджера та команду. Але, виходячи з того, що реалізовувати проектний задум будуть люди, необхідно ретельно продумати та пропрацювати соціально-психологічні аспекти управління ними.

Основним завданням проект-менеджера є об'єднання членів команди єдиною стратегічною метою, налаштування їх на командну роботу, забезпечення відчуття «психологічного дому» разом з «єдністю у човні». З цією метою проект-менеджер має застосовувати різноманітні методи мотивації та стимулювання, арсенал методів управління командою від авторитарних до соціально-психологічних, застосовуючи ситуаційний підхід, але – головне – спираючись на персоніфікований підхід до управління. Головна передумова успіху за такого підходу – наявність безумовних лідерських якостей у проект-менеджера та визнання цих якостей всіма членами команди. Не зважаючи на розмаїту сукупність методів та засобів менеджменту персоналу, головний наголос доцільно робити на внутрішні прагнення членів команди, вибудовуючи з них єдине ядро, що й являтиме «серце та розум» команди. Формуючи та управляючи командою, проект-менеджер має концентрувати увагу її членів на тому, що більша частина успіху залежить від кожного з них окремо та

одночасно їх якісних спільних зусиль, тим самим, формуючи активну продуктивну поведінку. При цьому керівник команди має підкріплювати постулати управління, взяті ним за основу, власним прикладом, керуючись при цьому принципами «ефективної» поведінки: самовиховання та самоосвіти, взаємного обміну, послідовності, соціального доведення, впливу авторитету, прихильності, надійності.

Зупинимося детальніше на першому із зазначених принципів, оскільки саме він, на нашу думку, у згаданому контексті, є провідним, основоположним, базисним. Від того, наскільки персонал проекту здатен до самовиховання, самоосвіти, самоменеджменту в цілому, залежить потенціал розвитку команди та успішність реалізації проекту.

Добре, коли персонал володіє методами самовиховання, застосовує різноманітні його форми, засоби, інструменти. Такі навички можуть бути опановані при навчанні у виші, підвищенні кваліфікації, проходженні тренінгів, дослідженні самотійно або ж «вроджені» (мається на увазі високий рівень самоорганізації та управлінське відчуття, притаманні особистості, а не професіоналу). Проте на практиці далеко не кожен з членів команди наділений зазначеними характеристиками. Тому завдання по самовихованню персоналу проекту повинен бути покладений на проект-менеджера.

У такому випадку мова йде саме про організацію самовиховання членів команди, а не про виховання як вплив ззовні. Завдання проект-менеджера – не виховати, а навчити самотійно, систематично, цілеспрямовано виховувати себе. Отже, першим кроком до самовиховання членів команди при проектному управлінні є самовиховання проект-менеджера. Звичайно це стає можливим лише тоді, коли «коуч» володіє відповідними знаннями та навиками, а також здатністю їх екстеріоризації.

Самовиховання усіх членів команди, за нашим переконанням, забезпечить емерджентний ефект при реалізації проекту, коли кінцевий результат від вкладу кожного учасника буде більшим за сумарний результат окремих працівників.