

УДК 65.015.07

***МОТИВАЦИОННЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ В СИСТЕМЕ ПОСТРОЕНИЯ
ПРОЕКТНЫХ КОМАНД***

Антонова Е.А.

Студентка кафедры социологии и управления

*Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова,
Белгород, Россия*

Демененко И.А.

Старший преподаватель кафедры социологии и управления

*Белгородский Государственный Технологический университет им. В.Г. Шухова,
Белгород, Россия*

Аннотация. В статье актуализированы вопросы эффективности применения мотивационных инструментов в процессе проектного управления в целом, при формировании команды проекта, в частности. Авторами рассмотрены конкретные виды мотивации как инструмента осуществления проектной деятельности.

Ключевые слова: проект, проектная команда, мотивация проектной команды, управление проектами.

***MOTIVATIONAL INSTRUMENTS IN THE SYSTEM OF CONSTRUCTION OF
DESIGN COMMANDS***

Antonova E.A.

Student, Department of sociology and management,

*Belgorod state technological University.V. G. Shukhov,
Belgorod, Russia*

Demenenko I.A.

Senior lecturer in sociology and management,

Annotation. The article highlights the effectiveness of the use of motivational tools in the process of project management in general, when forming a project team, in particular. The authors consider specific types of motivation as a tool for implementing project activities.

Key words: project, project team, project team motivation, project management.

В основе каждого производственного процесса лежит проект. Как правило, он гарантирует отсутствие ошибок при реализации определенных мероприятий или же гарантирует возможность их предотвращения в случае необходимости.

С помощью проекта существует возможность построить баланс издержек, уменьшить их, а также повысить безопасность реализуемого проекта от внешних или внутренних факторов. Именно поэтому, чаще всего, проектированием занимаются квалифицированные специалисты в данной сфере.

Проект представляет собой процесс для достижения конкретных целей и решения определенных бизнес – задач. Отсюда следует, что управление проектами – это деятельность, которая направлена на получение результата или на достижение поставленных задач, которые можно разрешить, используя для этого определенные виды ресурсов: людей, время или капитал [1].

Планирование, реализация и внедрение каждого проекта – это результат деятельности человеческих ресурсов. Поскольку основную проектную деятельность осуществляют именно люди – руководителю необходимо создать четкую систему мотивации для этих сотрудников, чтобы обеспечить положительный результат создания проекта и не обречь на провал все предприятие в целом.

Эффективная мотивация проектной команды – одна из важнейших задач при осуществлении проектной деятельности [2]. Существует немало видов мотивации для такого рода групп:

1. Премирование за результат;
2. Мотивация вознаграждением;
3. Повышение статусной роли;
4. Профессиональный рост в области проектной деятельности;
5. Гарантия занятости;
6. Направленность на единый результат и чувство надежности в команде;
7. Чувство собственной значимости при внесении вклада в общее дело;
8. Выполнение ответственной задачи для компании, чувство ответственности за результат;
9. Удовлетворение от полученного результата;
10. Получение опыта работы в команде.

Премирование за результат (своего рода, бонусная программа) – очень эффективно, если в организации развита система проектного премирования. Данный вид мотивации нельзя недооценивать, поскольку он является одним из важнейших факторов влияния на сотрудников. Данный вид премирования должен отвечать нескольким правилам, например: размер премирования должен зависеть как от индивидуальных показателей, так и от командной работы. Условия получения премии должны быть известны сотруднику, и, желательно, в виде регламентированного документа. Размер бонуса должен быть существенным по отношению к размеру заработной платы сотрудника, а также должен быть гарантированным при соблюдении всех выполненных условий.

Мотивация вознаграждением – это, как правило, основной вид мотивации любых сотрудников компании, в том числе и тех, кто занимается проектной деятельностью. Однако, стоит заметить, что высокооплачиваемых сотрудников намного труднее мотивировать, поскольку стартовая мотивация для него должна быть значимой по отношению к заработной плате, но руководитель не

может позволить себе большие затраты на такого рода мотивацию, т.к. финансовые ресурсы компании все-таки ограничены. Для низкооплачиваемых сотрудников можно использовать этот вид мотивации, но в целом для проектных команд он является почти неэффективным.

Для сотрудников, стремящихся к карьерному росту – огромное значение имеет мотивация повышением статуса. Этот вид мотивации может не подходить для всех членов проектной команды, но он эффективен для определенного количества людей.

Важно, чтобы сотрудник имел четкое представление о его карьерном плане, чтобы повышение для него было возможным и достижимым. Однако, стоит не забывать о том, что повышение статуса у того или иного сотрудника, может вывести его из проектной деятельности, что не всегда является действенным и верным решением.

Участие в проектной деятельности для каждого сотрудника играет важную роль в повышении профессионализма и получении нового опыта. Данный вид мотивации подойдет для всех сотрудников проектной команды (если все из них желают профессионально развиваться и планируют работать в данной компании постоянно).

Мотивация гарантией занятости также является эффективным способом, но не всегда является уместной. Например, при высоком уровне безработицы – данный вид мотивации имеет сильное влияние на сотрудников, тогда как в период стабильного экономического состояния рынка труда – данный вид мотивации может даже навредить (имеется в виду, что угроза увольнения руководителем развивает негативное отношение к руководству, компании в целом и профессиональной деятельности в этой организации).

Для каждого члена проектной команды также важно чувствовать надежность в коллективе и ощущать общую направленность на результат. Многие сотрудники не проявляют желания принимать участие в проекте из-за неблагоприятной обстановки в команде или иных моментов. Однако, именно работа в команде формирует многие качества у сотрудников по-новому: они

становятся более сплоченными, чем когда работали только каждый сам за себя. Многие учатся находить компромиссы, становятся более ответственными, все члены команды учатся прислушиваться к мнению друг друга. Имеет место развитие взаимопомощи, поскольку все сотрудники, участвующие в проекте – стремятся к одному результату.

Для многих сотрудников важно внести свою лепту в развитие организации, и проектная деятельность – одна из лучших возможностей для удовлетворения этой потребности. Работники повышают для себя уровень собственной значимости, когда вносят свои идеи при разработке проекта. Потому, данный фактор является также весьма эффективным для членов проектной команды.

Также, близкий к прошлому виду мотивации – чувство ответственности за результат – также имеет место быть применено к проектной команде. Существуют сотрудники, которые хотят выполнять важную работу для организации, а ответственная для них задача – самая лучшая мотивация. Такие работники будут выполнять свои обязанности на высшем уровне, чтобы доказать себе и остальным свои умения и значимость для компании. Для успешного результата проектной деятельности – такие сотрудники необходимы.

Удовлетворение от полученного результата – этот вид мотивации не столько важен в начале работы над проектом, сколько в середине и конце. Это объясняется тем, что начиная работу – сотрудники мотивированы премиями, карьерным ростом и т.д., а когда от работы сотрудники начинают уставать или было проделано много работы и в самом конце не хватает идей – закончить начатое дело – один из лучших мотивов. Сотрудники, равнодушные к судьбе компании сделают все возможное, чтобы добиться необходимого результата. Также, те члены проектной команды, которые желали получить бонусы, повышение по службе или повысить чувство собственной значимости – могут быть мотивированы на результат и успешное завершение проектной деятельности, т.к. оно принесет для них не только тот результат, который они

хотели получить первоначально, но и появится возможность помочь компании развиваться, вследствие чего будут улучшены их условия труда, атмосфера в коллективе (поскольку часть из них работала над общим делом), может разнообразиться профессиональная деятельность и даже их материальное положение [3].

Роль мотивации в проектных командах весьма значительна. Если сотрудники, выполняющие работу над проектом, плохо мотивированы или не мотивированы вовсе – то успешное завершение работы может быть под угрозой. Работники, которым не к чему стремиться – выполняют работу неохотно и менее эффективно.

Существует немало и других способов мотивации проектных команд, которые также отличаются уровнем эффективности при их использовании, поскольку руководителю необходимо учитывать особенности каждой команды и всех ее членов в отдельности. Только внимательность и индивидуальный и комплексный подходы ко всем участникам работы над проектом позволят достичь высоких результатов и заинтересовать сотрудников на дальнейшее развитие компании.

Библиографический список:

1. Аркатов А.Я., Брежнев А.Н., Курбатов В.Л. Критерии успешности инновационного проекта // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. – №3. – 2012. – С. 137-139.

2. Демененко И.А., Папанова О.А. Реинжиниринг менеджмента компании через призму социального консалтинга // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. – 2016. – №6. – С. 235-237.

3. Уэбстер, Г. Планирование и управление проектами для менеджеров / Гордон Уэбстер. – М.: Дело и сервис, 2006. – 272 с.

4. Мудрый А. Персонал учится, компания считает прибыль // Справочник по управлению персоналом. – 2016. – № 2. – С. 25-31.