

УДК 316.46

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ ЛИДЕРСТВА В УПРАВЛЕНИИ ПРОЕКТНОЙ КОМАНДОЙ

Травкина Е.А.

*старший преподаватель кафедры экономической теории,
Санкт-Петербургский государственный университет промышленных
технологий и дизайна,
Санкт-Петербург, Россия*

Аннотация

В статье рассматривается роль лидерства в системе управления проектной командой. Анализируются теоретические подходы к пониманию лидерства, его функции и влияние на эффективность проектной деятельности. Особое внимание уделяется взаимосвязи лидерских компетенций руководителя проекта с мотивацией персонала, коммуникацией и результативностью проектных процессов. Обосновывается необходимость развития лидерских качеств как ключевого фактора успешной реализации проектов в условиях неопределённости и динамичной внешней среды.

Ключевые слова: лидерство, управление проектами, проектная команда, мотивация, коммуникации, эффективность, организационное поведение.

SOCIO-PSYCHOLOGICAL MECHANISMS OF LEADERSHIP IN PROJECT TEAM MANAGEMENT

Travkina E.A.

*senior Lecturer at the Department of Economic Theory,
St. Petersburg State University of Industrial Technology and Design,
Saint Petersburg, Russia*

Abstract

The article examines the role of leadership in the project team management system. Theoretical approaches to understanding leadership, its functions and impact on the effectiveness of project activities are analyzed. Special attention is paid to the relationship of the project manager's leadership competencies with staff motivation, communication and the effectiveness of project processes. The necessity of developing leadership skills as a key factor in the successful implementation of projects in an uncertain and dynamic environment is substantiated.

Keywords: leadership, project management, project team, motivation, communication, efficiency, organizational behavior.

Современные социально-экономические условия характеризуются ростом сложности организационных процессов, высокой степенью неопределенности и ускорением темпов изменений. В этих условиях проектная форма организации деятельности является одним из наиболее распространенных инструментов достижения стратегических целей организаций. Однако успешная реализация проектов во многом зависит не только от использования формальных методов планирования и контроля, но и от человеческого фактора, в частности от качества управления проектной командой. Центральным элементом управления командой проекта является личность руководителя проекта, выступающего в роли администратора и координатора, а также в роли лидера, способного формировать общее видение целей, мотивировать участников и обеспечивать эффективное взаимодействие между ними [1]. Лидерство в проектном управлении приобретает особую значимость в связи с временным характером проектных команд, междисциплинарностью их состава и необходимостью быстрого достижения результатов.

Понятие лидерства занимает одно из главных мест в теории управления и организационного поведения. В научной литературе лидерство рассматривается

как процесс социального влияния, в ходе которого один человек оказывает воздействие на группу с целью достижения общих целей. В отличие от формального руководства, основанного на должностных полномочиях, лидерство связано с признанием авторитета личности и ее способности вдохновлять и направлять других [2]. Существуют различные теоретические подходы к объяснению феномена лидерства. Классические теории черт акцентируют внимание на врожденных качествах лидера, таких как уверенность, харизма, интеллект и эмоциональная устойчивость. Поведенческие теории сосредотачиваются на стилях лидерского поведения, выделяя ориентированность на задачу и ориентированность на отношения. Ситуационные теории рассматривают лидерство как результат взаимодействия личностных характеристик руководителя и условий внешней среды [2].

В рамках проектного управления наиболее значимыми являются концепции трансформационного и ситуационного лидерства [3]. Трансформационный лидер формирует общее видение, стимулирует профессиональный рост участников команды и способствует развитию их внутренней мотивации. В то время как ситуационный подход предполагает гибкость лидерского поведения в зависимости от уровня зрелости команды и стадии жизненного цикла проекта.

Таким образом, было установлено, что лидерство в проектном управлении следует рассматривать как динамический процесс, включающий не только формальное руководство, но и психологическое воздействие на участников команды, направленное на достижение проектных целей.

Проектная команда представляет собой временное объединение специалистов, сформированное для реализации конкретной цели в рамках ограниченных ресурсов и сроков. В отличие от постоянных структурных подразделений, проектные команды характеризуются высокой степенью неоднородности, т.к. включают представителей различных профессиональных областей.

Специфика проектной команды проявляется в таких особенностях, как:

- временный характер существования;
- наличие четко определенной цели;
- межфункциональный состав;
- высокая интенсивность взаимодействия;
- зависимость результатов от слаженности работы всех участников [4].

Стоит отметить, что эти особенности обуславливают особые требования к лидерству в проекте, т.е. руководитель проекта должен координировать действия специалистов, и формировать единое командное пространство, основанное на доверии, взаимопонимании и ориентации на общий результат. Кроме того, проектные команды часто функционируют в условиях неопределенности, тем самым повышая уровень психологического напряжения и риск конфликтов. В этой ситуации лидерство выступает как фактор стабилизации и обеспечения социальной интеграции коллектива. Отмечено, что лидер в проектной команде выполняет комплекс функций, которые выходят за рамки традиционных управленческих обязанностей. К основным функциям можно отнести целеполагание, мотивацию, организацию коммуникаций, разрешение конфликтов и развитие команды [5]. Рассмотрим кратко каждую функцию.

1. Функция целеполагания заключается в формировании ясного и разделяемого всеми участниками представления о целях проекта и путях их достижения. Лидер обеспечивает смысловое наполнение деятельности команды, связывая индивидуальные задачи с общим результатом.

2. Мотивационная функция проявляется в способности лидера стимулировать заинтересованность участников в выполнении проектных задач, которое достигается за счет признания вклада каждого члена команды, создания условий для профессионального роста и поддержания позитивного психологического климата.

3. Коммуникативная функция предполагает организацию эффективного информационного обмена внутри команды и с внешними стейкхолдерами.

Иными словами, лидер выступает посредником между различными группами интересов и обеспечивает согласованность действий.

4. Функция управления конфликтами имеет особое значение, поскольку различия в профессиональных взглядах и личностных особенностях участников могут приводить к противоречиям.

5. Функция развития команды направлена на формирование сплоченного коллектива, способного к самоорганизации и совместному принятию решений.

Дополнительно в рамках исследования было выявлено, что мотивация является одним из немаловажных факторов эффективности проектной деятельности [2]. Уровень вовлеченности участников напрямую определяет качество выполнения задач и соблюдение сроков реализации проекта. Лидерство оказывает существенное влияние на мотивационную сферу команды через создание условий, в которых каждый участник ощущает значимость своей деятельности. В отличие от административного управления, ориентированного на контроль и санкции, лидерство основано на убеждении, личном примере и поддержке. Кроме того, особую роль играет эмоциональный интеллект лидера, позволяющий ему понимать потребности и ожидания членов команды, а также адаптировать стиль взаимодействия к индивидуальным особенностям личности, способствуя формированию доверия и укреплению психологической устойчивости коллектива.

Стоит отметить, что лидер способствует развитию внутренней мотивации, когда деятельность воспринимается не как обязанность, а как возможность профессиональной самореализации. В результате повышается производительность труда и удовлетворенность участников работой в проекте.

Было выявлено, что коммуникации являются основой координации действий в проектной команде. Недостаточная информированность или искажение информации могут привести к ошибкам в принятии решений и снижению эффективности проекта. Эффективное лидерство способствует

снижению барьеров между участниками команды и формированию атмосферы сотрудничества [1].

Установлено, лидерство выступает в качестве интегративного механизма, обеспечивающего согласованность действий и устойчивость проектных процессов.

Эффективное лидерство в управлении проектной командой требует наличия определенного набора компетенций, включающих профессиональные знания и личностные качества. К числу ключевых компетенций относятся стратегическое мышление, коммуникативные навыки, эмоциональная устойчивость, способность к принятию решений и ответственность. Стратегическое мышление позволяет лидеру видеть проект в условиях долгосрочных целей организации и адаптироваться к изменениям внешней среды. Коммуникативные навыки обеспечивают ясность и точность передачи информации, а также предотвращают возникновение недопонимания.

Развитие лидерских компетенций является непрерывным процессом, требующим систематического обучения и практического опыта. В современных условиях это становится важнейшим направлением подготовки специалистов в области управления проектами.

Резюмируя все вышесказанное, заключено, что лидерство в управлении командой проекта представляет собой сложный и многогранный феномен, объединяющий управленческие, психологические и социальные аспекты деятельности руководителя. В отличие от формального администрирования, лидерство основано на личном авторитете, способности вдохновлять и направлять коллектив на достижение общих целей. Было выявлено, что лидерство оказывает непосредственное влияние на мотивацию участников проекта, качество коммуникаций и уровень сплоченности команды, т.к. эффективный лидер способствует формированию позитивного психологического климата, снижению конфликтности и повышению результативности проектной деятельности. В условиях роста сложности проектов и усиления роли

человеческого фактора развитие лидерских компетенций руководителей проектов становится необходимым условием устойчивого развития организаций.

Библиографический список:

1. Савинова, С. Ю. Лидерство в бизнесе : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Савинова, Е. Н. Васильева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 280 с.
2. Психология лидерства: лидерство в социальных организациях : учебник для вузов / под общей редакцией А. С. Чернышева. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 159 с.
3. Демченко, С. К. Трансформация концепции лидерства: от социально-психологического феномена к технологическому лидерству / С. К. Демченко, О. Т. Сартене, Г. Д. Тыщенко // Торговля, сервис, индустрия питания. – 2025. – Т. 5, № 4. – С. 416-430.
4. Абабий, А. В. Взаимосвязь стиля лидерства в проектной команде и ее эффективности / А. В. Абабий // Финансовые рынки и банки. – 2025. – № 1. – С. 5-9.
5. Романенко, М. А. Формирование культуры разделенного лидерства гибких команд инновационных проектов предприятий / М. А. Романенко // Лидерство и менеджмент. – 2025. – Т. 12, № 6. – С. 1403-1416.