

Методы мотивации команд в деятельности менеджера проекта

Шарипов Абдурасул Абдулазизович, УрГЭУ Россия Екатеринбург

Аннотация. В проектной среде существует три метода мотивации сотрудников, которые используются менеджерами проектов следует сосредоточиться на том, чтобы убедиться, что их команда остается мотивированным. Когда дело доходит до проектов, большинство членов команды рады работать над чем-то новым. В результате, проект менеджерам не нужно придумывать, как мотивировать свою команду.

Им нужно понять как убеждать их команда мотивация не уменьшается!

Ключевые слова: мотивации команды, управления проектом, управление конфликтом команд, область управления проектом.

Есть три ключевых фактора, которые чаще всего приводят к снижению мотивации команды:

1. Отсутствует поддержка топ менеджмента.
2. Личные конфликты между членами команды.
3. Увеличение объема проекта.

Эффективно управляя этими факторами, вы можете поддерживать мотивацию и выступать на высоком уровне.

Следующие стратегии мотивации сотрудников, каждый со своими собственными методами мотивации, может использоваться для управления этими ключевыми факторами.

1. Поддержка топ-менеджмента.
2. Управление конфликтом команд.
3. Область управления проектом.

Получение поддержки топ-менеджмента для вашего проекта важно по нескольким причинам. Поддержка высшего руководства будет обеспечить надлежащее финансирование и финансирование проекта, а

также, при необходимости, предоставить политическую поддержку. Для команды это показывает, что проект, над которым они работают, важен.

Как руководитель проекта, есть три метода мотивации сотрудников, которые вы можете использовать, чтобы получить и сохранить поддержку топ-менеджмента для проекта.

1. Приведение проекта в соответствие со стратегическими целями организации.

Делая акцент на связях вашего проекта со стратегией вашей организации, вы с большей вероятностью держите внимание высшего руководства на вашем проекте.

2. Держите топ-менеджмент в курсе состояния вашего проекта.

Убедитесь, что ваш проект не упускается из виду, публикуя успехи проекта для высшего руководства а также более широкой организации.

3. Разделите более длинные проекты на фазы.

Разделяя более длинные проекты на фазы, вы сможете чаще показывать прогресс проекта и создайте положительный импульс для проекта с ранними победами. Это будет держать внимание топ-менеджмента и укрепить их доверие к проекту.

Конфликты в проектной среде неизбежны. Если эффективно управляется менеджером проекта, команда может стать сильнее и эффективнее. Однако, если конфликты игнорируются или плохо обрабатываются, они могут быстро привести к распаду в сотрудничестве между членами команды, которые могут повлиять на способность проекта для достижения своих целей.

При обработке конфликтов в проектной команде важно помнить, что конфликт является естественным и сосредоточиться по вопросам, а не по отдельным лицам. Сохранение этих точек в памяти может помочь вам эффективно разрешить конфликт используя следующий подход.

1. Определите проблему.

Работая с участниками команды, имеющими конфликт, совместно определите и согласуйте, в чем заключается проблема. Это критично, что вы делаете это, иначе основная проблема не будет устранена.

2. Сбор информации.

После определения проблемы необходимо будет собрать сведения о проблеме. С это касается людей, вы должны делать это с соответствующим уровнем усмотрения.

3. Возможные решения brainstorm.

При определении возможных решений участники команды, имеющие конфликт, должны иметь свой вклад. Это важно, чтобы каждый был открыт для новых идей на этом этапе.

4. Выберите лучшее решение.

На этом этапе участники группы, имеющие конфликт, могут уже определить решение, которое работать на них. Если нет, вам нужно будет облегчить переговоры соглашение, которое работает на них. Скорее всего, каждый из них должен будет признать некоторые аспекты, но, надеюсь, можно найти беспроблемное решение.

Управление масштабам проекта является третьим фактором в предотвращении снижения мотивации команды. Изменения в объеме проекта могут оказать значительное негативное влияние на мотивацию вашей команды.

Разочарование команды можно ожидать, если изменения области происходят часто или неконтролируемым образом. Это особенно верно в тех случаях, когда изменение области требует от команды переделать или отбросить более ранние результаты они произвели.

Как руководитель проекта, есть три метода мотивации, которые можно использовать, чтобы минимизировать и контролировать изменения области.

1. Четко определить объем проекта в начале проекта.

Первым шагом к минимизации изменений объема является четкое определение объема проекта в начале проекта. Этот объем должен быть согласован со всеми ключевыми заинтересованными сторонами проекта.

2. Управление ожиданиями заинтересованных сторон.

Управление ожиданиями заинтересованных сторон имеет решающее значение для минимизации масштабных изменений. Убедитесь, что заинтересованные стороны понимают стоимость и график воздействия любого запрошенного изменения объема может помочь устранить приятно иметь запросы, которые действительно не нужны.

3. Реализация процесса управления изменениями.

Использование формального процесса управления изменениями поможет убедиться, что все изменения области были тщательно проанализировано и согласовано с ключевыми заинтересованными сторонами проекта. Это поможет минимизировать количество изменений объема проекта.

Использование этих методов мотивации сотрудников для управления тремя ключевыми факторами, которые снижают мотивацию команды поможет вам мотивировать свою команду и поддерживать ее на высоком уровне.

Могут быть использованы способы реализации финансовых, нефинансовых и других видов мотивации менеджеры, чтобы помочь мотивировать своих сотрудников и позволить им быть лучшими, что они могут быть. Если относиться к этому серьезно, руководители имеют возможность изменить культуру организации и создайте тот, где сотрудники ценятся и мотивированы. Следует отметить, что не каждый сотрудник мотивирован таким же образом. У каждого сотрудника свои потребности. Этот менеджер должен принять это во внимание и признать различия между каждым сотрудником, чтобы убедиться, что они помогают им удовлетворить их потребности. Люди могут не обязательно быть мотивированы один конкретный фактор, но это может быть сочетание вещей, которые

действительно хотят, чтобы они работали. Это выполнение рекомендаций может иметь крайне долгосрочные последствия для организаций и сотрудников, работающие на них. Менеджеры должны найти время, чтобы понять, почему их сотрудники работают так, как они есть. Во-первых, менеджер должен быть лидером. Это также будет стимулировать сотрудников выполнять на том же уровне, что и менеджер. Менеджер также должен отображать действия, которые он / она хочет от своих сотрудников. Это ведущий пример отношения, которое будет иметь сотрудники, пытающихся вести себя так же. Если сотрудник стремится продвигать свою карьеру, то они могут учиться у их менеджер точно, как действовать, когда они достигают этого повышения. Примером, менеджеры должны создать среду, в которой их сотрудники чувствуют, что они способны выполнять до их потенциала.

От общества по управлению людскими ресурсами выводы о том, что мотивирует работники, они верят что работодатели могут получить самый лучший талант возможный если они следуют что мотивировать сотрудников. Способность использовать личные навыки была высоко оценена в том, что создает работу удовлетворение. Поэтому работодатели должны сделать это приоритетом, чтобы их сотрудники могли использовать свои навыки и способности в полной мере это даст сотрудникам имеют возможность почувствовать, что их ценят, а также используют в полной мере потенциал. Это будет мотивировать их делать все возможное, так как они работают в своей профессиональной области. Первая задача - мотивировать команду работать в направлении оказания помощи организации достигнуть своих целей. Во-вторых, мотивировать сотрудников работать над достижением своих личных целей.

Список литературы

1. Демарко Т., Листер Т. Человеческий фактор: успешные проекты и команды, 2-е издание. – Спб.: Символ-Плюс, 2005. - 256 с
[<http://flightcollege.com.ua/library/6%20ОБЩЕСТВЕННЫЕ%20НАУКИ/65%20ЭКОНОМИКА/65.050%20МЕНЕДЖМЕНТ/Демарко%20Т.%20-%20Человеческий%20фактор.pdf>]
2. Кемп, Сид. Управление проектами. Безмистики: [самоучитель: пер. сангл.] / СидКемп. - [М.]: ГИППО, 2010. - 368 с.
[<https://piratebooks.ru/threads/upravlenie-proektami-bez-mistiki.191031/>]
3. Управление проектом. Основы проектного управления; под ред. М.Л. Разу; Гос. ун-т упр. – 3 изд., перераб. и доп. - М.: КноРус, 2011. - 755 с.
[http://ecsocman.hse.ru/data/2010/04/23/1213594724/Razy_UpravProekt_2izd.pdf]
]
4. Мотивация и эффективное управление персоналом фирмы: практическое руководство / Ю. А. Лукаш. - Москва: Финпресс, 2007. - 207 с.
[<https://www.bookvoed.ru/book?id=4705159>]
5. Мильман В. Э. Метод изучения мотивационной сферы личности // Практикум по психодиагностике. Психодиагностика мотивации саморегуляции. - М., 1990. - С. 23-43.
[http://www.miu.by/kaf_new/mpp/017.pdf]
6. Товб А.С., Ципес Г.Л. Управление проектами: стандарты, методы, опыт. – М.: ЗАО «Олимп - Бизнес» -240 с.. 2003. [<https://lib.sale/upravlenie-proektami-knigi/programmyi-motivatsii-proektno-orientirovannoy-55973.html>]