

## **Особенности управления командой проекта в сфере оздоровительных онлайн-услуг**

*Миксонова Екатерина Владимировна,*

*ФГБУ ВО Уральский государственный экономический университет*

*(Россия, Екатеринбург)*

*miksonova.e.v.@mail.ru*

В условиях современной экономики во всех областях возрастает конкуренция, поэтому многие компании стремятся не столько к развитию, сколько к тому, чтобы удержаться на плаву. Для достижения данной цели компании приходят к использованию технологий управления проектами. Так и в сфере оздоровительных услуг стали внедрять систему управления проектами. На начальной стадии создания проекта каждый руководитель сталкивается с вопросом о формировании команды, её управления и с вопросом личной и командной эффективности. Проблемы возникают на стадии создания команды, так как можно столкнуться с ошибками в подборе участников проекта, что приведёт к разному роду проблем и потерь, связанных с реализацией проекта. Ведь команда проекта является инструментом, который позволяет управлять проектом и достигать его целей, по этой причине любые дисфункции необходимо избегать.

Команда проекта - это группа сотрудников, непосредственно работающих над его осуществлением и подчиненных руководителю проекта, основной элемент его структуры, так как именно команда проекта обеспечивает реализацию его замысла. Эта группа создается на период реализации проекта и после его завершения распускается. Следует отметить, что участники проекта – категория более широкая, чем команда проекта [1].

Управление командой включает в себя такие процессы, как:

- формирование командой проекта;
- развитие команды проекта;
- управление командой проекта.

Команда для проекта может быть сформирована двумя способами – из сотрудников компании, либо могут быть привлечены люди извне. В некоторых проектах сочетают оба способа для создания команды.

В малых проектах численность команды не превышает 10-12 человек, которые непосредственно привлечены к выполнению задач проекта, в то время, как в средних и крупных проектах численность может превышать десятки, сотни и тысячи участников [3].

Эффективность команды проекта начинается с тщательного отбора участников в проектную деятельность. К тому же руководителю необходимо учитывать профессиональные данные каждого для создания команды, а так же выявлять желание работать в проекте и степень мотивации.

Для эффективной деятельности проектной команды необходимо:

- определить состав проекта, распределить роли и обязанности членов команды;
- определить цель проекта;
- составить план и сроки выполнения проекта;
- сформировать правила, которые будут учитываться в коммуникации команды;
- лидерство руководителя проекта.

Вышеуказанные условия являются важной задачей руководителя проекта. При несоблюдении условий достижение эффективной деятельности команды усложняется.

Признаком высокоэффективной работы проектной команды является синергизм. К положительным характеристикам синергизма при реализации проекта можно отнести следующее:

- каждый член команды осознает общую цель и готов работать над её достижением;
- проектная команда признает полномочия того, знания и квалификация которого важны для выполнения непосредственной задачи;

– энергия команды направлена не на конкуренцию и выяснение отношений, а на решение проблем [5].

Если в проектной команде присутствует высокая степень сотрудничества и доверие друг к другу, то команда становится лидером, достигает прорыв в своей деятельности, реализует абсолютно новые продукты, выполняет проекты раньше графика и с наименьшими затратами, сохраняя высокое качество.

Так система управления командой проекта, нацеленная на координацию и руководство деятельности, сочетает различные функции и компоненты для эффективного процесса деятельности по проекту и его успешному завершению. В системе используются разные стили управления, повышение квалификации команды проекта, а так же административные методы и способы мотивации. К тому же значимым инструментом в управлении командой проекта выступает организационная культура [5,6].

Руководитель проекта, создавая рабочую атмосферу для команды проекта, прежде всего, обращает внимание на создание чёткой перспективы, значимых достижений, вовлеченность сотрудников и комфортную атмосферу.

Руководитель проекта играет ключевую роль в создании высокоэффективных команд проекта [2]. Так как он формирует проектные команды, общие цели и общее видение той или иной проблемы, проводит собрания, управляет системой поощрений, которые способны поддержать общие усилия команды, принимает решения, разрешает конфликты. При этом руководитель способен продемонстрировать чрезвычайно интерактивный стиль в управлении, служащий примером командной работы и координирующий отношения между командой и остальной частью организации.

В качестве основных достижений эффективного управления командой проекта являются:

- повышенное осознание команды в происходящих процессах в проекте, что позволит оптимизировать управляемость проекта и делать наилучшие выборы;
- действующая система мотивации каждого человека в команде проекта, позволяющая участникам проекта становиться вовлеченным в реализацию проекта, а проектная команда в целом направит движение к обозначенным целям;
- избегание рисков по затратам, которые могли бы возникнуть при неэффективном управлении проектной команды;
- повышение степени обучаемости проектной команды как целого, умение интегрировать наработанный опыт и знания в текущую деятельность [5].

Неэффективный выбор методов управления командой проекта и отсутствие представления о работе с людьми как о единой динамичной системе приводят к частому возникновению кризисных ситуаций в проекте. При этом личная неэффективность руководителя чаще списывается на “закономерные риски” в проекте. Формирование единого подхода, базиса, позволит не только эффективно использовать существующие инструменты управления командой проекта, но и накопить, систематизировать практический опыт, который позволит определить наиболее применимые методы и инструменты для каждого конкретного проекта.

Однако стремительное увеличение количества проектов и формирование компьютерных технологий приводит к тому, что наиболее широко начали распространяться виртуальные команды. Данные команды подразумевают за собой, что каждый, кто работает над одним проектом, разнесены в пространстве и во времени, и осуществляют свою часть работы над проектом. Далее благодаря коммуникационным технологиям проводятся телеконференции, на которых совершается процесс обсуждения достигнутых результатов, формируются исправления и совершается координирование согласно плану. Возможность формирования виртуальной проектной

команды дает возможность применять технологии аутсорсинга и даунсайзинга. Аутсорсинг позволяет использовать сторонние компании для решения определенных задач в проекте, а при даунсайзинге дается возможность снизить количество участников в проекте и уменьшить уровни управления. Данная методика применима в каждой сфере и на данный момент обладает перспективу для последующего формирования [2].

Итак, конечный результат проекта имеет полную зависимость от ряда звеньев, главными являются проектная команда и её управление. Правильной стратегией реализации любого проекта являются управление всеми процессами, мотивация команды и постановка правильных целей.

## Список литературы

1. Гонтарева, И. Управление проектами [Электронный ресурс] : учебник для студентов вузов / И. Гонтарева, Р. Нижегородцев, Д. Новиков. — Москва, 2014. — 384 с.
2. Зуб А.Т. Управление проектами [Электронный ресурс]: учебное пособие / А.Т.Зуб. — Москва, 2014. — 483 с.
3. Ильин В. Проектный менеджмент [Электронный ресурс]: практич. пособие / В. Ильин. — Москва, 2007. — 361 с.
4. Исаев В. В. Организация работы команды проекта [Электронный ресурс]: практич. пособие / В. В. Исаев. — Москва, 2006. — 368 с.
5. Коваленко С. Л. Управление проектами [Электронный ресурс] /С. Л. Коваленко. — Москва, 2013. - 192 с.
6. Мазур И.И. Управление проектами [Текст]: учебное пособие/ Мазур И.И., Шапиро В.Д., Ольдерогге И.Г. — Москва, 2010. — 960 с.