**Принципы формирования эффективных проектных команд**

***Яремчук Оксана Юрьевна***  
*Студент (магистр)  
Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова,   
экономический факультет, Москва, Россия  
E–mail:* [*o.ur.yaremchuk@mail.ru*](mailto:o.ur.yaremchuk@mail.ru)

Собраться вместе есть начало, сохраниться вместе есть прогресс,

работать вместе есть успех  
Генри Форд.

В связи с развитием новейших информационных технологий и социально-экономических отношений, происходят изменения в структуре работы современных организаций. За последние 10 лет многие российские предприятия перешли на проектную деятельность. Однако классическая система управления персоналом, ориентированная на функциональную деятельность, не справляется со спецификой управления персоналом в проектах. Сегодня, в условиях ужесточения конкуренции, просто необходимо уметь управлять командой проекта, так как именно команда играет ведущую роль в достижении ощутимых организационных результатов, способствует поддержанию конкурентных преимуществ компаний и их эффективности.

Ряд исследований, направленных на выявление факторов, влияющих на эффективность управления проектами, выявил, что одним из наиболее критичных факторов для успеха проекта является работа проектной команды и ее эффективность. По оценкам некоторых специалистов, от эффективности проектной команды зависит до 80% эффективности проекта[2].

Можно выделить семь ключевых принципов формирования проектных команд:

1. Добровольность вхождения в команду – в проектную команду будет включен только тот сотрудник, который изъявил добровольное желание работать в этом проекте и окружении, при понимании условий.

2. Коллективное выполнение работ – каждый член команды делает ту часть общей проектной работы, которую ему поручила команда.

3. Взаимозависимость участников проекта. Каждый член проектной команды, выполняя свое задание, вносит вклад в достижение общего результата.

4. Коллективная ответственность – при невыполнение задания каким-либо членом команды, вся команда может получить негативный эффект в форме потери доверия, стимулирования или общественного признания.

5. Адекватное стимулирование и единая форма оплаты за выполненные работы и результат команды. Иногда для членов команды общественное признание является более ценным стимулом, чем материальная оплата.

6. Повышенная дисциплина в результате жесткого ограничения по времени, которая, добровольно принимаемая участниками команды.

7. Наличие синергетического эффекта - потенциал команды гораздо выше потенциала каждого из ее участников в отдельности. Более того, потенциал команды выше, чем сумма потенциалов участников.

Можно сказать, что правильный подбор команды – основа ее успеха. Имея в своем распоряжении людей, чьи навыки, способности, опыт и личностные характеристики взаимодополняют друг друга, команда накапливает потенциал, в несколько раз превосходящий сумму способностей и опыта любого из ее членов. Если при формировании команды каждый из ее участников соответствует вышеописанным принципам, то можно сказать, что заложена основа для слаженной командной работы. Таким образом, именно при формировании команды можно существенно повлиять на эффективность всей по­следующей ее деятельности: руководство и качество принятия решений улучшаются; изменяется командная субкультура; появляются напо­ристость в отстаивании своей позиции, кооперация среди всех членов команды.

**Литература**

1. Виленский П.Л., Лившиц В.Н., Смоляк С.А. Оценка эффективности инвестиционных проектов: теория и практика. - М.: Дело, 2002
2. Гостева О.В Принципы оценки команды проектов. Красноярск, 2009 // Научное творчество XXI века : сборник трудов Ежегодной Всероссийской научной конференции учащихся, студентов и молодых ученых (февраль 2009)
3. Мазур И.И., Шапиро В.Д. и др. Управление проектами./ И.И. Мазур, В.Д. Шапиро и др. Справочное пособие / Под редакцией И.И. Мазура и В.Д. Шапиро. – М.: Высшая школа, 2001 – 875 с. (с.88)
4. Beer M. Organization Change and Development: A System View. Scott, Foresman & Co, Glenview, 1980.
5. Hackman Richard «The design of work teams. J.W. Lorsch, ed. Handbook of Organizational Behavior. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ
6. <http://www.pmi.org> («PMBOK® Guide»)