

УДК 005.8

## ПОДХОД К РОЛИ РУКОВОДИТЕЛЯ В ТЕЧЕНИЕ ВСЕГО ЖИЗНЕННОГО ЦИКЛА ПРОЕКТА

соис. Т.А. Гопайца

*ГВУЗ «Приднепровская государственная академия строительства и архитектуры», г. Днепропетровск*

**Постановка проблемы в общем виде.** Трудовые коллективы являются основной ячейкой нашей экономической системы. Повышение эффективности трудовых коллективов в решении стоящих перед ними производственных и воспитательных задач, в свою очередь, выдвигает необходимость поиска и выработки более совершенного механизма формирования коллективов и управления ими. Очень важной как для формирования коллективов, так и для управления ими является глубина изученности состояния социально-психологического климата трудового коллектива.

Проекты от своего начала до завершения проходят через определенные периоды, причем их длительность и содержание могут видоизменяться в зависимости от проекта. После того как принято решение по запуску проекта, должен быть определен ответственный за его осуществление и за организацию всей работы.

Благоприятный социально-психологический климат в организации – это итог систематической работы руководителя и всех сотрудников компании [1]. Каждый руководитель трудового коллектива должен понимать, что успешность его организации существенно зависит от состояния социально-психологического климата.

Говоря о правильном подходе к роли руководителя проекта, необходимо обеспечить непрерывность его ответственности и обязанностей в течение всего жизненного цикла.

**Анализ последних исследований и публикации.** В иностранной и отечественной литературе существует целый ряд публикаций, посвященных основным задачам и обязанностям руководителя проекта [2-3].

**Выделение не решенных ранее частей общей проблемы.** В исследованной литературе, по данному вопросу, не встречались четко и однозначно описанные практические и характерные требования к потенциальному руководителю проекта. В работе [3] представлен мониторинг эффективности руководителя команды.

Но недостатком является то, что критерии личностной характеристики так и не представлены.

**Цель статьи:** выделить характерные качества, а также методику определения этих качеств для потенциального руководителя проекта.

**Изложение основного материала.** Важнейшая задача руководителя команды — забота о том, чтобы работа в команде и сотрудничество с другими лицами, командами и организациями протекали как можно более эффективно. Внутри команды это означает:

- выработать и согласовать цели команды;
- сделать прозрачным и постоянно улучшать разделение труда в команде;
- заботиться о соблюдении сроков;
- проводить согласование с другими подразделениями фирмы.

Для того чтобы другие члены команды не забивали себе головы этими проблемами и могли спокойно выполнять собственно командную работу, задачу координирования должен взять на себя один член команды — вежливый, но непреклонный, обладающий организационным талантом и умеющий руководить, не подавляя команду.

Выражаясь формальным языком, руководитель проекта — это физическое лицо, которого заказчик или спонсор наделяет полномочиями по руководству работами проекта на всех фазах его жизненного цикла и руководством всеми процессами. С руководителем проекта заключается контракт на весь срок проекта, где помимо основных функций, обязанностей и ответственности должна быть представлена схема мотивации его работы.

Перечислим далее практические требования к потенциальному руководителю проекта:

- наличие опыта и знаний управленческой работы;
- высшее экономическое или техническое образование;
- навыки управления проектами;
- навыки использования программных продуктов по управлению проектами;
- наличие лидерских качеств;
- отсутствие конфликтов по отношению к команде проекта.

Часто на эту роль выбирают технически квалифицированного человека, функционального специалиста в предметной области, не думая о его управленческой компетенции. Такие кандидаты стремятся больше думать о предметной области проекта (поскольку в этом они разбираются лучше), нежели об одновременной административной деятельности и о выполнении проекта в срок и в рамках сметы. Иначе говоря, потенциальный руководитель должен вызывать доверие как в техническом, так и в административном аспектах.

Кандидат на роль руководителя должен быть положительно мотивирован и добровольно согласен принять на себя эту ответственность.

Приведем несколько полезных практических советов по выбору руководителя проекта:

- кандидат должен быть настроен на дальнейший карьерный рост и оптимизм (желательно в проектной среде);
- кандидат обязан быть способен управлять в условиях резко меняющейся обстановкой (быстрое принятие решений, энергетика, умение вести переговоры и убеждать, харизма, способность выдерживать стрессы и рисковать);
- кандидату нужно иметь определенные навыки политика, дипломата и психолога;
- потенциальный руководитель проекта должен обладать способностью

оказывать влияние на людей, уметь воздействовать, а не приказывать.

В работе [4] представлена методика по использованию информационных технологии в задаче распределения ролей в команде проекта. В качестве примера был проведен эксперимент в группе магистров УП-М-11. Участие принимали 15 человек.

После обработки данных, с помощью методики, выбрали того, кто максимально подходит на роль руководителя – Петренко Д.И. (таблица 1).

Таблица 1

Распределение ролей в команде проекта

Обработка теста "Роли в команде проекта"											
Распределение ролей - группа магистров УП-М-11											
	Матрица решений										
команда	1	2	3	4	5	6	7	8	Всего	Имеется	Роль
Петренко Д.И.	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	руководитель
Шпорт Е.О.	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	генератор идей
Костяк Д.Е.	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	формирователь
Климова Д.А.	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	исследователь ресурсов
Цыганкова О.В.	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	организатор команды
Артемова С.А.	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	оценщик идей-критик
Епифорова В.Ю.	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	завершитель работ
Колодезных Н.С.	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	организатор работ
Всего	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
необходимо	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	

Проверить наличие необходимых характеристик у назначенного руководителя, можно с помощью науки о числах – нумерологии, которая является системой связей между числами и именами и учит пониманию характера человека. При этом каждая цифра имеет свое значение [5]:

- 1 – личность весьма неординарная, сильная, харизматичная, волевая. Человек, обладающий несколькими единицами, несомненный лидер.
- 2 – это «другие», данное число показывает способность человека учитывать людей, находящихся рядом с ним. Важно помнить, что при наличии нескольких единиц и отсутствии двойки в характеристике личность, скорее всего слишком сильная, давящая, имеющая диктаторские наклонности.
- 3 – признание других людей.
- 4 – число, говорящее о положении человека в жизни, органичное, инстинктивное умение жить. Личность эта крепко стоит на ногах, ей сложно потерять равновесие (четыре ножки у стола и т.д.). Назовем эту характеристику устойчивостью в жизни.
- 5 – обаяние, ярко выраженная женственность (мужественность).
- 6 – коммуникабельность.
- 7 – одно из самых загадочных чисел, означающее богом данный талант, сильно развитая интуиция, способность предчувствовать.
- 8 – практичность, идти к цели наперекор всему.
- 9 – ум, интеллект.

Характеристика человека составляется по цифрам года, даты рождения и дроби, числитель которой равен сумме цифр года и даты рождения, а знаменатель сумме цифр числителя. Цифры заносятся в соответствующие клетки таблицы 2.

Таблица 2

*Характеристика человека*

3	6	9
2	5	8
1	4	7

**Обсуждение результата.** Результат обработки данных показывает, что человек обладает практичностью, умом, интеллектом, способностью признания других людей. Личность сильная, харизматичная, волевая. Наличие нескольких единиц свидетельствует о том, что человек несомненный лидер (таблица 3).

Таблица 3

*Результат обработки данных*

Петренко Д.И.	год рождения	дата рождения
	1989	8.12
числитель дроби	38	
знаменатель дроби	2	
<b>характер человека</b>		
3		99
22		88
11		

**Выводы.** Проведенные исследования позволяют выделить характерные качества для потенциального руководителя проекта, что помогут повысить эффективность трудовых коллективов, в течение всего жизненного цикла проекта.

Также предложена методика определения характера человека претендующего на роль руководителя.

**Перспективы дальнейших исследований.** Для повышения производительности коллектива проверить участников на психологическую совместимость с руководителем проекта.

### ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Теория и практика формирования и оценки социально-психологического климата трудового коллектива. – СПб.: Изд-во НУ «Центр стратегических исследований», 2011. - 40 с.
2. Фунтов В.Н. Основы управления проектами в компании: Учебное пособие. 3-е изд., доп./ В.Н. Фунтов. -СПб.: Питер, 2012. – 400 с.
3. Зинкевич-Евстигнеева Т.Д., Фролов Д.Ф., Грабенко Т.М. Теория и практика командообразования. Современная технология создания команд / Под ред. Т.Д. Зинкевич-Евстигнеевой. –СПб.: Речь, 2011. 304 с.
4. Гопайца Т.А. Использование информационных технологии в задаче распределения ролей в команде проекта./Т.А. Гопайца //Матеріали наук.-практ. семінару. «Інформаційні технології в освіті, науці та управлінні».-Дніпропетровськ: «Свідлер А.Л.», 2012. -199с.
5. Лагерквист К. Нумерология / К. Лагерквист, Л. Ленард: пер. с англ. И.П. Зубовой. М.: АСТ, Астрель, 2003. -428 с.