

УДК 33

DOI: 10.34670/AR.2021.46.11.023

Исследование социально-психологических аспектов проектной деятельности

Грицкевич Ольга Владимировна

Кандидат технических наук,
доцент кафедры специальных устройств, инноватики и метрологии,
Сибирский государственный университет геосистем и технологий,
630108, Российская Федерация, Новосибирск, ул. Плеханова, 10;
e-mail: kaf.suit@ssga.ru

Аннотация

В современной деятельности в рамках управления специалистам приходится учитывать огромное количество факторов, в том числе социально-психологические факторы, которые в первую очередь позволяют определить роль и функции лидера. Особенно это важно для лидеров команд, руководителей проектов. При управлении проектом особую роль играют такие задачи управления персоналом, как командообразование, разрешение конфликтов, выделение и назначение лидеров групп в рамках команд. Также параллельно для коллектива необходимо решить проблему стрессоустойчивости и задачу принятия или, в случае необходимости, передачи ответственности между участниками группы. Все основные качества эффективно работающего руководителя проекта должны соответствовать социально-психологическому климату в коллективе группы, конфликты должны решаться внутри коллектива, стратегические решения приниматься сообща. Цель состоит в создании и поддержании высокоэффективной группы. Для этого требуются навыки общения с людьми и учет всех возможных психологических отклонений участников группы, которые могут негативно сказаться на результатах ее деятельности.

Для цитирования в научных исследованиях

Грицкевич О.В. Исследование социально-психологических аспектов проектной деятельности // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2021. Том 11. № 8А. С. 185-190. DOI: 10.34670/AR.2021.46.11.023

Ключевые слова

Психология, личность, социум, управление, команда, командообразование, проект, проектная группа, система, инновации, модель, факторы, управление персоналом.

Введение

Одной из предпосылок развития инновационной экономики является проектная деятельность на предприятиях. В настоящее время любое предприятие для обеспечения своей конкурентоспособности должно заниматься проектной деятельностью и внедрять инновации. Проектное управление играет значимую роль благодаря ряду факторов, придающих ускорение инновационному развитию. К таким факторам относятся повышение влияния конкуренции, ускорение темпов научно-технического прогресса и замены старых технологий на новые, интеграционные процессы в современном производстве, усложнение решаемых на предприятиях задач, усиление влияния социально-психологических и факторов мотивации в проектных группах на предприятиях.

Социально-психологические факторы оказывают существенное влияние на результат проектной деятельности и реализуются через систему управления персоналом, воздействие на поведение отдельной личности и организацию проектной деятельности группы. Изучение социально-психологических аспектов проектной деятельности позволяет реализовать поставленные цели проекта и получить окончательный желаемый результат.

Целью данного исследования является анализ социально-психологических аспектов проектной деятельности и разработка рекомендаций по повышению эффективности работы проектной группы путем воздействия на социально-психологические факторы.

Для достижения поставленной цели можно сформулировать ряд задач исследования: идентификация социально-психологических факторов проектной деятельности; анализ влияния выявленных факторов на результаты проектных групп производственных предприятий; разработка рекомендаций по повышению эффективности работы проектных групп.

Основная часть

В проектной деятельности можно выделить три основных направления, связанных с технической деятельностью, деятельностью по координации работ по проекту и управлению персоналом команды. Техническая деятельность связана с обеспечением всеми видами ресурсов. Деятельность по координации работ по проекту заключается в регулировании отношений между проектной группой и стейкхолдерами. Деятельность по управлению персоналом проектной команды состоит в планировании, организации, мотивации, контроле и координации работы персонала и заключается в обеспечении выполнения основных функций менеджмента.

При формировании рабочей группы проекта становится возможным учесть индивидуальные характеристики участника группы, использовать его профессиональные и личностные качества. Это необходимо сделать для того, чтобы рабочая группа эффективно справлялась с поставленными перед ней задачами.

Управление рабочей группой в этом случае – один из самых простых видов управления. Его нужно внедрять в практику управления в первую очередь. Также для эффективного управления необходимо видеть людей, их личностные характеристики. При управлении следует ориентироваться не на позиции в плане проекта, которым управляет группа [Вдовин, 2019]. При этом необходимо не забывать о ролевом подчинении. Важно находить баланс в умении руководителя налаживать коммуникации с командой. В этом будет заключаться искусство управления командой.

Когда группа по управлению проектом большая (> 10–15 человек), нужно создавать иерархию управления в группе. Более опытных сотрудников, которые уже работали в управлении проектами, целесообразно назначать руководителями малых групп и разбивать проектную команду на локальные группы, для управления это более эффективный подход.

При этом необходимо осознавать, кто поставлен управлять локальной группой команды управления проектом. Этот специалист сам должен обладать управленческими качествами, быть способным принимать решения. При ином выборе специалистов решение задач управления в конечном счете будет неэффективным и в группе будут усугублены проблемы, а не решены, что приведет к ухудшению климата рабочей атмосферы в коллективе и к невыполнению задач управления, поставленных перед группой [Халикова, Кузьмина, Полянская, 2020]. Еще одна особенность при командообразовании заключается в том, что высококлассные сотрудники, как это ни странно, иногда не способны к управлению в силу своих личностных характеристик и качеств.

В настоящее время огромное значение играет способность сотрудников работать в команде управления проектами, в командообразовании в этом случае тесно соединяются материальная и духовная составляющие. Все эти факторы в конечном счете определяют эффективность работы команды, сплачивают ее, создают психологический микроклимат и, как следствие, помогают оценить вклад и рассчитать вознаграждение каждого участника команды.

В таблице 1 представлены характеристики успешных команд управления проектом и так называемых команд «аутсайдеров». На эти характеристики в том числе влияют психологические факторы. Лидерские качества и влияние лидера в команде в большей степени определяются психотипами участников процесса.

Таблица 1 – Характеристика команд, лидерские качества психотипов в команде

Команды «Аутсайдеры»	Успешные команды
Управленцы, собственники не вникают в дела команды	Управленцы, собственники участвуют в стратегических совещаниях, принимают на себя часть ответственности
При возникновении ошибок не оповещают других участников, управленцев. Ошибки замалчиваются и, как следствие, накапливаются	Ошибки, возникающие при работе команды, обсуждаются. Ошибка считается действием, пусть и с отрицательным эффектом
Слабая критика участников команды	Конструктивная критика, предложения по исправлению ошибок работы команды управления
Неправильная реакция на критику, неверные решения, которые могут привести к убыткам	На основании опыта, данных предлагаются альтернативные варианты, минимизируются вероятные потери
Неравномерное, неоптимальное распределение ответственности между участниками команды	Принимают ответственность на себя, личностно-психологические характеристики позволяют принимать ответственные решения

В таблице 2 представлены оценочные характеристики психологических особенностей групп управления проектом, для примера взята классическая команда проекта в составе 10 человек.

Таблица 2 – Оценка влияния психологических факторов, особенностей команды в целом и лидеров команды, %

Этапы работы команды	Команды	Менеджеры (лидеры)
Старт работы команды	20	80
Неопределенность в работе команды	40	60

Этапы работы команды	Команды	Менеджеры (лидеры)
Ориентация на лидера	50	50
Структурированные команды	60	40
Саморегулируемые команды	80	20

Как видно из таблицы 2, самым значимым фактором для команды является ее саморегулирование. Для лидеров, менеджеров команды самым существенным является этап старта. Это объясняется с точки зрения психологических характеристик, на старте определяются все посылки, правила игры, обговариваются условия работы в команде. Команда же, как группа людей, основным считает структурирование команды, выявление неформальных лидеров и распределение ролей. Для наглядности и сравнения масштабов влияния психологических особенностей представим диаграмму (рис. 1).

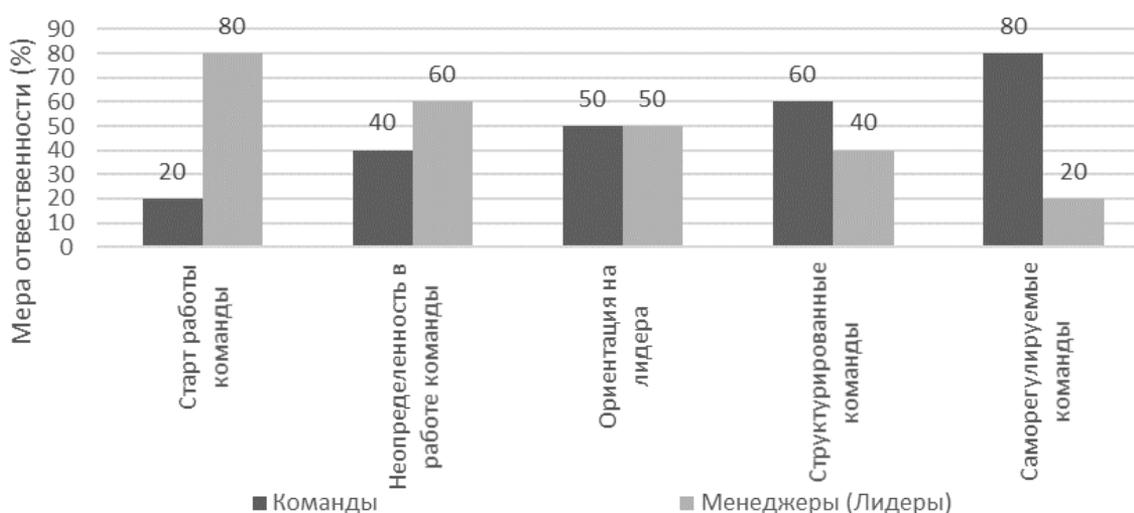


Рисунок 1 – Психологические особенности сотрудников и их отношение к лидеру проекта

Межличностные связи в командах при организации управления складываются в зависимости от целей группы, норм и ценностей с учетом психологических характеристик участников группы. Выдвигается лидер группы, который в идеале должен учитывать психологические характеристики участников группы. Лидер олицетворяет нормы и ценности группы, определяет посылки для начала ее плодотворной работы. Лидер сплачивает членов группы вокруг себя, его психотип должен в общем соответствовать психотипу всей группы.

Заключение

В заключение следует отметить, что цель при выборе руководителя проекта, лидера состоит в том, чтобы назначить на эту должность человека опытного, компетентного, соблюдающего график выполнения этапов проекта, отвечающего за финансовую смету. Также он должен разбираться в особенностях технического задания проекта [Халикова, Кузьмина, Полянская, 2020; Назаров, Федотов, 2021].

Все основные качества эффективно работающего руководителя проекта должны соответствовать социально-психологическому климату в коллективе группы, конфликты должны решаться внутри коллектива, стратегические решения приниматься сообща.

Следует помнить, что цель состоит в создании и поддержании высокоэффективной группы. Для этого требуются навыки общения с людьми и учет всех возможных психологических отклонений участников группы, которые могут негативно сказаться на результатах ее деятельности.

Библиография

1. Азимов М. Введение в проектирование. М.: Мир, 1982. 586 с.
2. Баширова М.М. Технология управления проектами и проектными командами на основе методологии гибкого управления проектами // Наука: общество, экономика, право. 2020. № 2. С. 178-183.
3. Вдовин С.А. Оценка экономического эффекта внедрения методов КРІ и грейдинга для мотивации персонала современного предприятия // Моя профессиональная карьера. 2019. Т. 2. № 4. С. 165-185.
4. Джонс Дж.К. Методы проектирования. М.: Мир, 1986. 26 с.
5. Зимняя, И.А. Педагогическая психология. Ростов н/Д.: Феникс, 1997. 480 с.
6. Назаров М.Е., Федотов М.В. Специфика управления командой проекта в официальном дилере FORD // Инновации. Наука. Образование. 2021. № 26. С. 1526-1533.
7. Назаров С.Д. Особенности управления проектными командами и природа лидерства в условиях нестабильности // Вектор экономики. 2020. № 12 (54). С. 101.
8. Пантелеева Н.Г. Управление ДОО в условиях новых системных изменений - формирование команды единомышленников // Вестник педагогических наук. 2020. № 3. С. 22-29.
9. Соловьева Ю.Ю. Оценка влияния пандемии на состояние бизнес-среды: вопросы, проблемы, перспективы развития // Интерэкспо Гео-Сибирь. 2021. Т. 5. С. 77-81.
10. Халикова Д.Д., Кузьмина Ю.А., Полянская И.К. Современные проблемы управления человеческими ресурсами: креативность, мотивация, управление командой // Сборник статей участников всероссийской научно-практической конференции «Молодежь и будущее: управление экономикой и социумом». 2020. С. 278-281.

Research of social and psychological aspects of project activity

Ol'ga V. Gritskevich

PhD in Technical Sciences,
Associate Professor of the Department of special-purpose devices,
innovation and metrology,
Siberian State University of Geosystems and Technologies,
630108, 10 Plakhotnogo str., Novosibirsk, Russian Federation;
e-mail: kaf.suit@ssga.ru

Abstract

In modern activities within the framework of management, specialists have to take into account a huge number of factors, including socio-psychological factors, which primarily make it possible to determine the role and functions of a leader. This is especially important for team leaders, project managers. In project management, personnel management tasks such as team building, conflict resolution, and the selection and appointment of group leaders within teams play a special role. Also, in parallel for the team, it is necessary to solve the problem of stress resistance and the task of accepting or, if necessary, transferring responsibility between the group members. All the basic qualities of an effectively working project manager must correspond to the socio-psychological climate in the team of the group, conflicts must be resolved within the team, strategic decisions must be made together. The goal is to build and maintain a highly effective team. This requires the skills

of communicating with people and taking into account all possible psychological deviations of the group members, which can negatively affect the results of its activities.

For citation

Gritskevich O.V. (2021) Issledovanie sotsial'no-psikhologicheskikh aspektov proektnoi deyatel'nosti [Research of social and psychological aspects of project activity]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 11 (8A), pp. 185-190. DOI: 10.34670/AR.2021.46.11.023

Keywords

Psychology, personality, society, management, team, team building, project, project group, system, innovation, model, factors, personnel management.

References

1. Azimov M. (1982) *Vvedenie v proektirovanie* [Introduction to design]. Moscow: Mir Publ.
2. Bashirova M.M. (2020) Tekhnologiya upravleniya proektami i proektnymi komandami na osnove metodologii gibkogo upravleniya proektami [Technology for managing projects and project teams based on the methodology of flexible project management]. *Nauka: obshchestvo, ekonomika, parvo* [Science: Society, Economics, Law], 2, pp. 178-183.
3. Dzhons Dzh.K. (1986) *Metody proektirovaniya* [Methods of design]. Moscow: Mir Publ.
4. Khalikova D.D., Kuz'mina Yu.A., Polyanskaya I.K. (2020) Sovremennye problemy upravleniya chelovecheskimi resursami: kreativnost', motivatsiya, upravlenie komandoi [Modern problems of human resource management: creativity, motivation, team management]. In: *Sbornik statei uchastnikov vserossiiskoi nauchno-prakticheskoi konferentsii "Molodezh' i budushchee: upravlenie ekonomikoi i sotsiumom"* [Proc. Conf. Youth and the future: economic and social management], S. 278-281.
5. Nazarov M.E., Fedotov M.V. (2021) Spetsifika upravleniya komandoi proekta v ofitsial'nom dilere FORD [Specificity of project team management in the official FORD dealer]. *Innovatsii. Nauka. Obrazovanie* [Innovations. Science. Education], 26, pp. 1526-1533.
6. Nazarov S.D. (2020) Osobennosti upravleniya proektnymi komandami i priroda liderstva v usloviyakh nestabil'nosti [Features of management of project teams and the nature of leadership in conditions of instability]. *Vektor ekonomiki* [Vector of Economics], 12 (54), p. 101.
7. Panteleeva N.G. (2020) Upravlenie DOO v usloviyakh novykh sistemnykh izmenenii - formirovanie komandy edinomyshlennikov [ECE management in the context of new systemic changes - the formation of a team of like-minded people]. *Vestnik pedagogicheskikh nauk* [Bulletin of Pedagogical Sciences], 3, pp 22-29.
8. Solov'eva Yu.Yu. (2021) Otsenka vliyaniya pandemii na sostoyanie biznes-sredy: voprosy, problemy, perspektivy razvitiya [Assessment of the impact of the pandemic on the state of the business environment: issues, problems, development prospects]. *Interexpo Geo-Sibir'* [Interexpo Geo-Siberia], 5, pp. 77-81.
9. Vdovin S.A. (2019) Otsenka ekonomicheskogo efekta vnedreniya metodov KPI i greidirovaniya dlya motivatsii personala sovremennogo predpriyatiya [Assessment of the economic effect of introducing KPI and grading methods for motivating personnel of a modern enterprise]. *Moya professional'naya kar'era* [My professional career], 2 (4), pp. 165-185.
10. Zimnyaya, I.A. (1997) *Pedagogicheskaya psikhologiya* [Pedagogical psychology]. Rostov-on-Don.: Feniks Publ.