



Секция 4. Информационные системы и технологии в экономике
СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДОЛОГИИ ФОРМИРОВАНИЯ
ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫХ КОМАНД

Пономарева С.В.

Харьковский национальный университет радиоэлектроники

Как организационная форма профессиональной деятельности, команды действуют в различных отраслях экономической, производственной, социальной, интеллектуальной, культурной и иных сферах жизнедеятельности общества. Рассмотрим интеллектуальную сферу, где присутствует или является ключевым элементом творческой, креативной деятельности, связанный с исследованием, экспериментом, анализом и поиском рациональных решений.

Интеллектуальные задачи и проблемы, как правило, долгосрочны и, соответственно, требуют формирования команд на длительный срок. Отсюда вытекает требование более тщательного и основательного подбора членов интеллектуальной команды. В интеллектуальной сфере под термином «команда» нередко понимается скорее коммуникативный дух, «командный» стиль взаимодействия сотрудников-единомышленников, нежели форма организации работ.

Такая ситуация в интеллектуальной сфере возникает вследствие сложности количественного определения точных сроков решения какой-либо проблемы, формы представления конечного результата и формы их оплаты.

Существующие классические методологии управления проектами предназначены для управления планируемыми проектами, т.е. проектами, основные элементы которых (объем работ, длительность, стоимость) могут быть запланированными с определенной точностью. В этом случае при расчете параметров проекта используется метод аналогии, метод параметрической оценки, методы расчета «снизу-вверх» и «сверху-вниз». Аналогичным образом может быть определен состав команды проекта [1].

Адаптивные методологии управления проектами, как правило, используются при реализации ИТ-проектов и применяются в условиях неопределенности и невозможности планирования с заданной степенью точности, которые могут возникать из-за изменения бизнес-окружения в период кризиса, инновационного характера проектов, отсутствия необходимой квалификации у членов команды проекта, влияния человеческого фактора. Адаптивность команды приводит к возможности реагирования на изменения списка имеющихся на данный момент бизнес-требований и технических требований к проекту и его продукту.

На этапе планирования команды проекта компании, использующие гибкие методологии управления проектами, основной акцент делают на результат работы команды, а не на учет психологических особенностей членов команды проекта. Команда выступает единой группой, оценка вклада отдельных сотрудников не проводится. Команда проекта в данном случае должна обладать компетенциями, необходимыми для выполнения, как запланированных действий, так и реакций на изменение.



Секция 4. Информационные системы и технологии в экономике

Для адаптивных команд проекта добавляется возможность реализации претендентом нескольких функций, т.е. владение несколькими профессиональными компетенциями [2], что позволяет осуществить адаптацию команды при изменении требований или условий выполнения проекта. Данный подход основывается на построении матрицы наборов компетенций и определении коэффициентов резервирования компетенций. Использование принципов резервирования на этапе формирования состава команды проекта предоставит возможность изменения матрицы ответственности при изменениях требований к продукту проекта [3].

Принципы функционального резервирования находят свое отражение в методологии Extreme Programming (XP). Совместное владение кодом, парное программирование, параллельная работа над одной задачей, приводит к повышению качества проекта за счет дублирования функций контроля и повышения мотивации персонала.

В практике чаще всего используются такие подходы к формированию команд: межличностный, ролевой, проблемно-ориентированный, подход, основанный на формировании единого видения целей и стратегии. А в последнее время все чаще упоминаются квалификационный и компетентностный подходы. В рамках каждого существует и разрабатывается ряд методов, методик и инструментов, позволяющих дать рекомендации относительно необходимого состава команд. Выбор и эффективность применения того или иного подхода зависит от ряда факторов, в том числе условий, в которых формируется команда, целей формирования, типа организационных задач, которые команда в дальнейшем будет выполнять.

К сожалению, во многих источниках приводятся лишь общие рекомендации для процесса формирования команд. И довольно редко можно встретить математические модели, методики, алгоритмы формирования команд, в том числе в сфере управления проектами.

Поэтому постановкой задачи исследования является разработка математической модели и методов формирования и управления интеллектуальной команды проекта.

1. Шафер Д.Ф. Управление программными проектами: достижение оптимального качества при минимуме затрат: Пер. с англ. / Д.Ф. Шафер, Р.Т. Фатрелл, Л.И. Шафер. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2004. – 1136 с.

2. Чумаченко И.В. Формирование адаптивной команды проекта / И.В. Чумаченко, Н.В. Доценко, Н.В. Косенко, Л.Ю. Сабадош // Управління проектами та розвиток виробництва: Зб.наук.пр. – Луганськ: вид-во СНУ ім. В.Даля, 2011. – № 2(38). – С. 67-71.

3. Доценко Н.В. Выбор структуры системы с функциональным резервированием / Н.В. Доценко, А.И. Шипулин, А.В. Павлик, Н.А. Дидык // Системи управління, навігації та зв'язку: Зб. наук. пр. Центрального науково-дослідного інституту навігації і управління. – Вип. 4. – К., 2007. – С. 118-120.