



РАЗВИТИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ КОМАНДЫ КАК ОДНА ИЗ ЗАДАЧ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Пономарева С.В.

Харьковский национальный университет радиоэлектроники

Возрастающие темпы совершенствования технологий, создание новых продуктов, обострение конкуренции на рынке создают условия для использования проектного менеджмента не только в IT сфере, но и других видах интеллектуальной деятельности. Управление человеческими ресурсами в современных социально-экономических условиях приобретает особую значимость: оно непосредственно влияет на эффективность управления проектом и успешность его реализации.

Система работы с интеллектуальными командами проекта имеет свою специфику и состоит из взаимосвязанных подсистем: формирование команды, ее оценка, адаптация и обучение команды. В основе концепций управления и развития интеллектуальной команды организации лежит возрастающая роль личности сотрудника, знание его мотивационных установок, умение их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед организацией.

Особенностью интеллектуальных команд является единство ценностной ориентации и подбор единомышленников в стратегии развития. Для стимулирования деятельности интеллектуальных команд используются престижно-карьерные стимулы, а также морально-сертификационные факторы общественного признания. Базовым условием их успешного функционирования является уровень креативности и коммуникативной культуры членов команды. Также, чем дольше будет существовать команда, тем выше будет ее уровень сработанности и профессионализма, и тем успешнее и результативнее она будет действовать.

Интеллектуальные команды относятся к неоднородным командам, где члены команды выполняют различные роли. Решение задачи формирования и оценки неоднородной команды проекта, а именно нахождения ее эффективного состава описано в [1]. Предложенная модель позволяет сформировать оптимальную команду на все время реализации проекта, либо же отобрать претендента для заполнения вакантной должности.

После выполнения и завершения проекта может возникнуть ситуация, когда нецелесообразно распускать сформированную сплоченную команду, а на следующий проект набирать новую. Это повлечет за собой излишние финансовые затраты и может негативно повлиять на сложившиеся межличностные отношения в команде. В тоже время, члены существующей команды могут быть недостаточно компетентны в сфере нового проекта или не иметь достаточного опыта, знаний и навыков для его реализации. В таком случае необходимо направить внимание и усилия организации на развитие интеллектуальной команды, а именно ее адаптацию и обучение.

Адаптация интеллектуальной команды – это процесс приспособления коллектива к изменяющимся условиям внешней и внутренней среды организации.



Секция 1. Информационные системы и технологии: опыт создания, модели, инструменты, проблемы. Управление проектами и программами

Она имеет сложную структуру и представляет собой единство профессиональной, социально-психологической, общественно-организационной и культурно-бытовой адаптации [2]. Показателем успешно проведенного процесса адаптации интеллектуальной команды, отбора кандидатов и введения их в должность является успешное выполнение проекта.

Обучение интеллектуальной команды предназначено для обеспечения соответствия профессиональных знаний и умений сотрудников современному уровню производства и управления. В соответствии с насущными потребностями и перспективой организации развитие интеллектуальной команды представляет собой комплексный, многогранный процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач [3]. Более перспективным является отношение к обучению, как к вложению материальных средств в человеческие ресурсы организации.

Успех проведения организацией адаптации и обучения интеллектуальной команды базируется на мотивации ее членов к развитию. Мотивация – это внутренний процесс сознательного выбора человеком того или иного типа поведения, определяющегося комплексным воздействием внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) факторов. Для каждого из членов интеллектуальной команды эти факторы могут отличаться: одни могут быть больше ориентированы на содержательность и общественную значимость труда, другие – на оплату труда и статусные ценности. В качестве факторов мотивации членов интеллектуальной команды могут выступать высокая заработная плата, выплата премий, карьерный и профессиональный рост, получение образования, развитие и самосовершенствование, возможность путешествовать, гибкий график работы, страхование жизни, признание в коллективе и т.д.

Особенностью мотивации интеллектуальных команд является то, что на первый план выходят нематериальные факторы, которыми трудно управлять. Поскольку мотивация зависит от психическо-нравственных моментов, таких как ценности, установки, устремления, на основе которых формируются предпочтения индивидуумов, то задача развития и адаптации команды может рассматриваться как задача управления, во-первых, предпочтениями, а во-вторых, профессиональными качествами членов интеллектуальной команды.

В докладе предлагается один из возможных подходов к решению этих задач.

1. Пономарева С.В. Модель оценки и отбора членов интеллектуальной команды. 6-ая международная научная конференция студентов и молодых ученых «Современные информационные технологии 2016 (MIT-2016)»: Сб. материалов конференции. – Одесса, ОНПУ, 2016. – С. 104 – 105.

2. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом. Теория и практика: учебник для бакалавров / Т.Ю. Базаров. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 381 с.

3. Маслова В.М. Управление персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата / В.М. Маслова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2015. – 492 с.