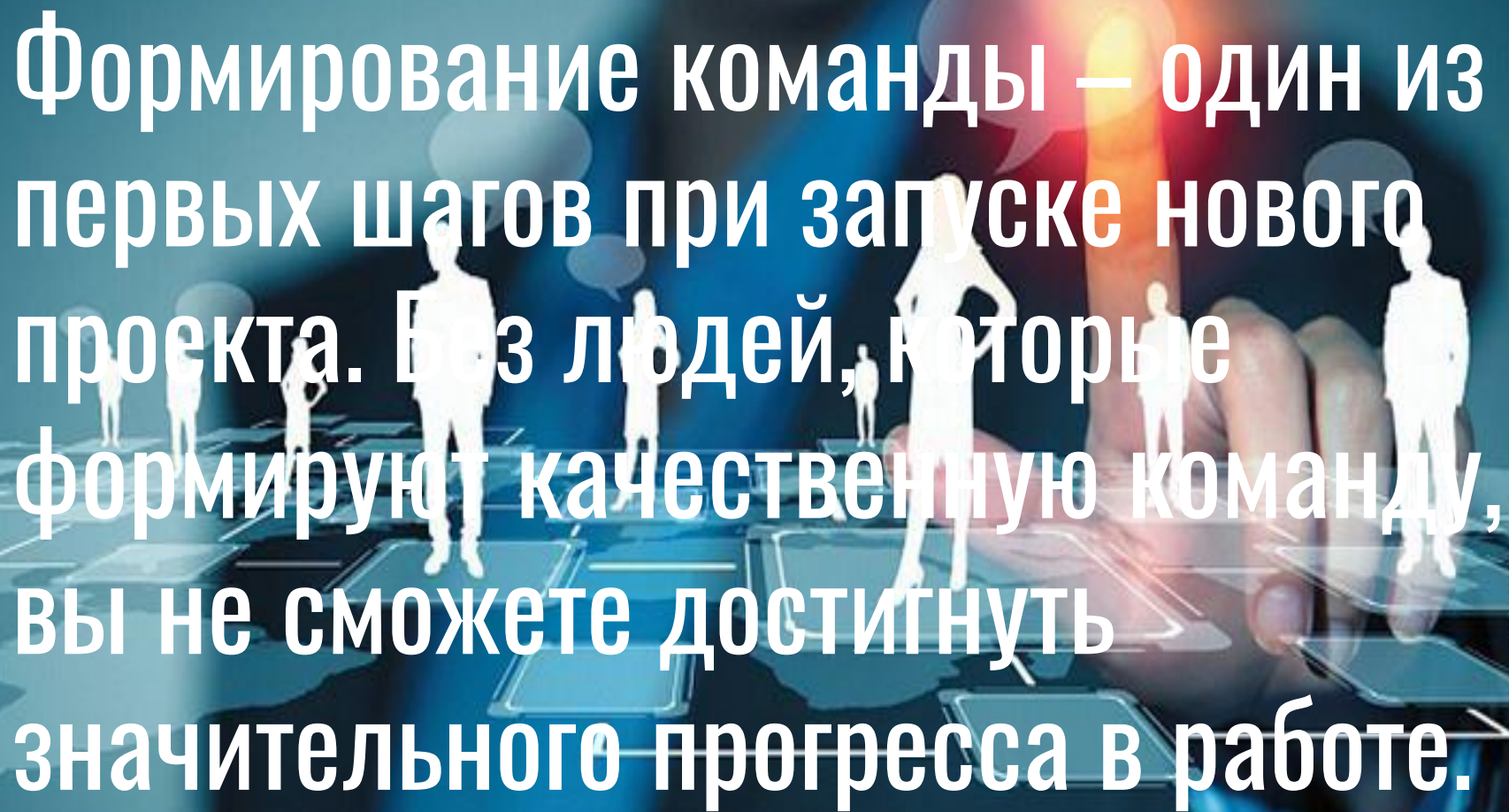


Управление командой проекта. Структура системы
управления командой проекта. Участники проекта.



работу выполнила
студентка группы ФИС/СО241-4/1
Хмылова Милена

A hand with a glowing orange and red light on the index finger points towards the right. The background is a dark blue digital interface with various icons, arrows, and silhouettes of people. The text is overlaid on this background.

Формирование команды – один из первых шагов при запуске нового проекта. Без людей, которые сформируют качественную команду, вы не сможете достигнуть значительного прогресса в работе.

Проектное управление подразумевает под собой управление людьми, которые будут заниматься реализацией проекта. Формирование хорошей команды имеет большое значение в любой сфере бизнеса, но особенно важно при управлении проектом, чтобы обеспечить завершение задачи в установленные сроки и в рамках бюджета. Процесс формирования команды осложняется тем, что люди с определенным набором навыков будут необходимы в различных временных точках на протяжении проекта. Например, проект по разработке программного обеспечения может быть завершен на две трети, до того, как понадобится тестировщик. Следовательно, формирование команды проекта продолжается в течение всего времени реализации процессов проекта.

Процесс часто осложняется и тем, что команда управления проектом, как правило, не имеет прямого контроля над всеми, кого бы они хотели привлечь к реализации проекта. Команде управления проектом, возможно, потребуется провести переговоры с теми, кто находится на должности, позволяющей обеспечить необходимое число людей с соответствующим уровнем знаний и опыта.

Эта ситуация распространена в проектах, в реализации которых задействованы несколько подразделений компании, и отсутствие возможности обеспечить необходимые человеческие ресурсы может повлиять на графики, бюджеты, удовлетворенность клиентов и качество, также, как и увеличить риск того, что проект не будет завершён в запланированные сроки и в рамках бюджета. Влияние отсутствия необходимых человеческих ресурсов необходимо рассматривать на стадии планирования проекта.

Как правило, существует два способа создания команды для проекта - формирование из сотрудников компании и привлечение людей из вне. Есть плюсы и минусы обоих методов, и для большого проекта, вероятнее всего, потребуется сочетание обоих способов для того, чтобы достичь успеха.

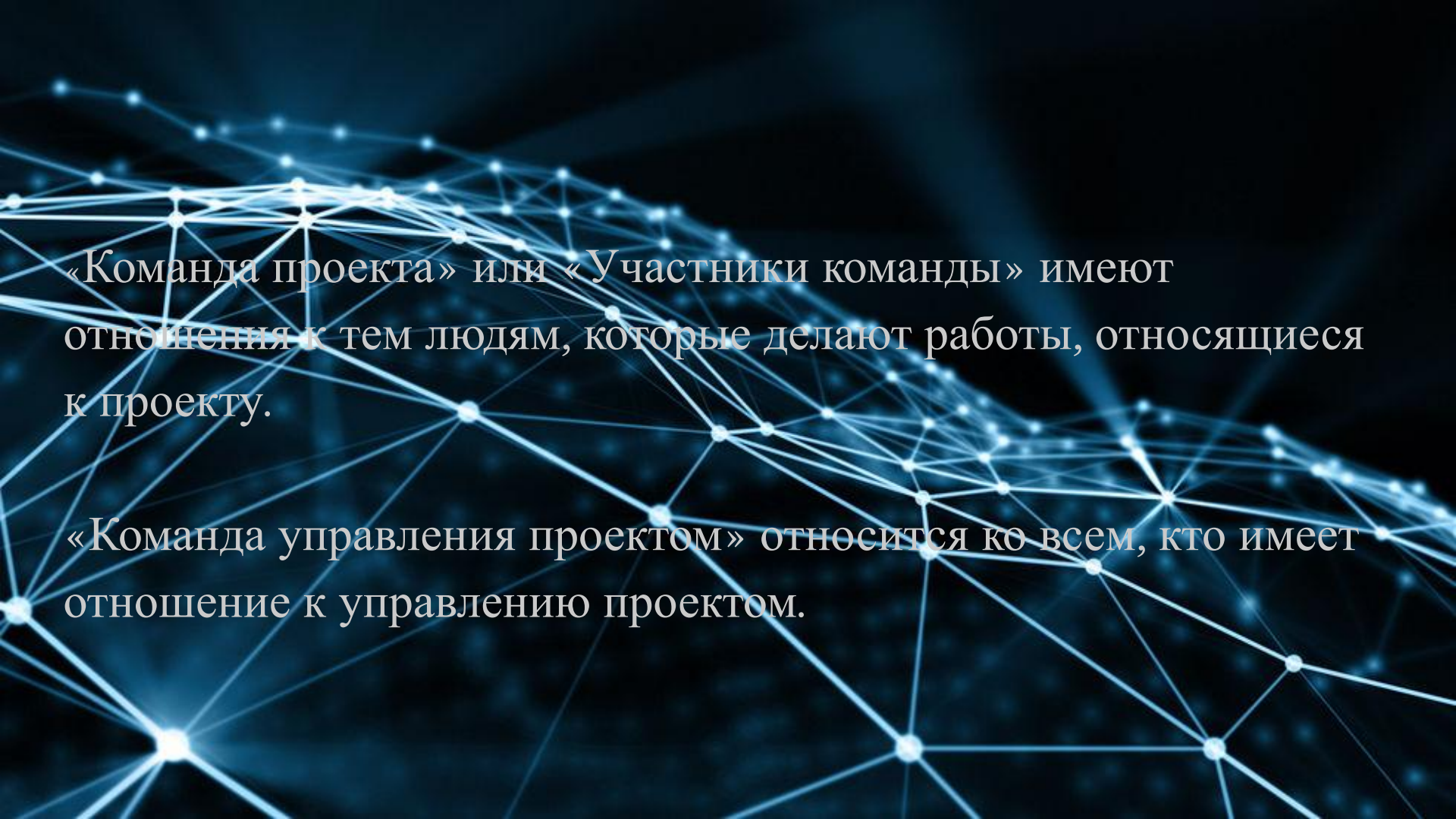
Внутренние ресурсы

- Привлечение людей, которые уже работают в организации, имеет преимущества, поскольку у них, вероятнее всего, есть знания, необходимые для цели проекта, даже если проект углубляется в новую для компании область.
- Многие из навыков, которые они используют в настоящее время на регулярной основе, скорее всего, будут перенесены в задачи проекта, которые они будут делать.
- Кроме того, они уже получают зарплату и вам не нужно будет брать на себя дополнительные расходы, связанные с привлечением новых участников.

Внешние ресурсы

Тем не менее, необходимо время от времени искать людей за пределами компании, в зависимости от того, какие навыки будут необходимы.

- Необходимость навыков в течение проекта.
- Одна из возможностей обеспечить достаточное количество дефицитных ресурсов.
- Вы углубляетесь в новую область, с которой ваша организация еще не сталкивалась. В таком случае нанять новых людей с опытом в этой области один из факторов успеха проекта.



«Команда проекта» или «Участники команды» имеют отношения к тем людям, которые делают работы, относящиеся к проекту.

«Команда управления проектом» относится ко всем, кто имеет отношение к управлению проектом.

Команда управления проектом, как правило, является частью команды проекта и отвечает за управление проектом и руководство такой деятельностью, как инициирование, планирование, выполнение, мониторинг и контроль, и закрытие различных фаз проекта.

Количество людей, назначенных на проект, может измениться по мере развития проекта, особенно, если люди нужны для их конкретной технической экспертизы. Команда проекта должна быть назначена на проект как можно раньше, чтобы они могли принять участие в процессе планирования. Даже если члены команды не отвечают за планирование как таковое, многие из них будут иметь специальные знания, которые могут помочь сделать первоначальные оценки более точными.

Еще одна причина для привлечения участников команды на ранних стадиях планирования проекта заключается в том, что это позволяет укрепляет нацеленность команды на достижение результатов. Нацеленность команды на достижение результатов имеет жизненно важное значение для успеха, но часто упускается из виду, потому что не может быть измерено объективно и потому, что его значение становится очевидным, когда проект сталкивается с проблемами. Эту тему стоит рассмотреть подробнее, поскольку проектная работа выполняется людьми, а не проектными методологиями, рамками или программным обеспечением. Нацеленность команды на достижение результатов часто включается в матричную среду управления, особенно в проектах с большим количеством участников, в которых задействованы сотрудники различных отделов компании (например, маркетинг, клиентские сервисы, финансы и так далее).

Это означает, что большинство участников проекта работает под двойной системой руководства – они отчитываются перед своим линейным менеджером и перед руководителем проекта. Для вас, как руководителя проекта, это означает, что вам придется убедиться, что каналы связи между вами и линейными руководителями эффективны и отражены в вашем плане управления коммуникациями.

Кроме того, примите во внимание, что приоритеты линейных менеджеров могут часто отличаться от приоритетов вашего проекта. Это поможет вам при обсуждении доступности ресурсов. Если не проработать этот вопрос, он может стать основой конфликтов и путаницы, которые неизбежно приведут к снижению производительности. Один из ключевых аспектов поддержания производительности вашей команды в матричной структуре – получить правильные ресурсы на срок, который прописан в плане. Если члены вашей команды согласны работать над проектом, но им недостает необходимых навыков для реализации их проектной роли, производительность всей команды будет снижаться.

Ключевые выводы

- Команда проекта должна быть назначена как можно раньше. Таким образом члены команды могут принять участие в процессе планирования, поскольку многие из них будут иметь специфические знания, которые могут помочь сделать первоначальные оценки более точными.
- Раннее вовлечение участников в проект также укрепляет нацеленность команды на достижение результатов. Это один из жизненно важных факторов успеха, который часто упускается из виду.
- Матричное управление и связанная с ним среда все чаще используются при реализации проектов.
- Формирование команды проекта из сотрудников компании и внешних специалистов – наиболее эффективный способ соответствия требованиям навыков и экспертизы.
- Составление плана коммуникаций – важный шаг для успешного управления человеческими ресурсами проекта.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ