

УДК 005.95: 331.446.4

Дука А.П.

**СОЦІОНІЧНИЙ ПІДХІД ДО ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ
ПРОЕКТНОЇ КОМАНДИ**

*Національний університет харчових технологій,
Київ, Володимирська 68, 01033*

Duka A.P.

**SOCIONIC APPROACH TO PROJECT TEAM BUILDING AND
DEVELOPMENT**

*National University of food technologies,
Kyiv, Volodymyrska 68, 01033*

Анотація. У статті розглядаються основні етапи створення проектної команди на основі соціонічного підходу. Акцентується на важливості врахування психологічних особливостей особистості для налагодження ефективної взаємодії між учасниками для успіху реалізації проекту. Проаналізовані основні архетипи, їх цільові та ціннісні орієнтири. Наведені особливості формування ефективних квадрантів залежно від типу особистості та досягнення максимальної мотивації в групі. Розкриваються характеристика кожної квадри для виконання завдань проекту (пріоритети; розподіл завдань; ефективність прийняття рішень, комунікації в команді). Висвітлено основні ролі в команді та специфіку їх визначення залежно від соціотипу особистості. У статті наведено переваги використання соціоніки для формування та розвитку ефективної команди у реалізації проектів, які дадуть змогу підвищити результативність підбору персоналу для управління проектами.

Abstract. In the article socionic approach and stages of the project team creation are considered. The importance of personality psychological descriptions in

effective co-operation of command participants and success of project are accented. The basic archetypes, their priorities and values are analysed. The features over of effective command forming and maximization of motivation on personality archetypes are brought. The descriptions of each quadra for implementation of project tasks (priorities; distribution of tasks; efficiency of decisions, command communications) are distinguished. The leading roles in a project command and personality specific of social type are exposed. In the article the benefits of using socionics to effective project team establish and development are exposed. This is an important direction to improve the efficiency of staff selection for project management in the organization.

Ключові слова: проект, команда проекту, квадра, соціоніка, менеджер проекту, управління проектом.

Key words: project, project team, quadra, socionics, project manager, project management

Вступ. Проблематика доцільності врахування особистісних цінностей та пріоритетів в управління персоналом організації актуальна з часів започаткування менеджменту як науки. Так, одним із відомих фундаторів науки про управління А. Файолам, поряд з іншими базовими принципами було приділено увагу важливості корпоративного духу як гармонії інтересів персоналу і організації, єдність зусиль [1, с.11–12].

Значний внесок у сучасне розуміння важливості врахування поведінкових аспектів особистості працівника та його місця у колективі для забезпечення ефективності розвитку самої організації належить біхевіоризму [2–3]. Особливо актуальним для сьогодення вважається розвиток поглядів стосовно з'ясування ролі працівника в колективі внаслідок ускладнення зовнішнього середовища функціонування організацій, його надмірної невизначеності та мінливості. Власне останнє і спричинило активізацію застосування проектного підходу до управління завдяки можливості чіткішого узгодження цілей, ресурсів та часу, що доволі ґрунтовно розкрито у науковій літературі, зокрема [4]. Реалізація

будь-якого проекту потребує формування ефективної команди, для якої на відміну від звичайного колективу є існування певної спільної мети [5]. Саме у цьому контексті міждисциплінарне дослідження процесу формування команди проекту з позицій налагодження ефективної взаємодії між учасниками в ході управління проектами орієнтує науковий пошук у площину розгляду проблем командоутворення до порівняно нового напрямку досліджень – соціоніки. Соціоніка, як порівняно новий напрям досліджень та концепція типів особистості і взаємин між ними, була створена в 1970–х роках Аушрою Аугустінавічюте на основі узагальнення та синтезу загальновідомої типології К. Юнга та теорії інформаційного метаболізму А. Кемпинського [6].

Метою даної статті є поглиблення міждисциплінарних досліджень проблематики формування та розвитку команди для підвищення ефективності управління проектами.

Виклад основного матеріалу.

Дотримуючись загальних постулатів концепції управління проектами, а також узагальнень щодо суті та специфічних рис команди, розкритих у [5], характерною ознакою управління проектом є наявність постійної проектної команди, яка має задовольняти таким вимогам:

- бути єдиним цілим;
- працювати взаємоузгоджено;
- відповідати фаховим вимогам;
- мати зацікавленість до проекту.

Команда проекту створюється шляхом перетворення відібраної для реалізації основних цілей проекту їх групи спеціалістів, в якій розвивається відчуття команди, формуються загальні норми, стандарти й цінності та спроможність працювати спільно на досягнення максимальної спільної взаємодії. Таке перетворення відбувається поетапно. Характеристика основних етапів розвитку проектної команди представлена у табл. 1.

Таблиця 1.

Характеристика основних етапів формування та розвитку команди проекту

Назва етапу	Характеристика	Дії керівника проекту
"Збір" команди проекту	Результативність команди на цьому етапі низька, оскільки її члени ще не знайомі й не впевнені один в одному	Спрямування зусиль на об'єднання команди з орієнтацією на основну мету проекту
"Притирання" учасників	Коли члени команди починають працювати разом, виникає розуміння, що кожен з них застосовує різні підходи й методи в роботі над проектом. Такі розбіжності можуть спричинити суперечки й навіть конфлікти	Спрямування зусиль на визначення поведінкових ролей членів команди, формування психологічного клімату у групі, організація взаємодії між учасниками
"Функціонування" команди	Кожен член команди усвідомлює свою роль і місце в колективі, де він працюватиме протягом життєвого циклу проекту	Спрямування зусиль на максимальне використання потенціалу кожного учасника групи
"Управління змінами" в команді (реорганізація)	Зміна кількісного та якісного складу команди	Контроль якості кількісного та якісного складу команди
"Завершення" команди	Завершення проекту. При цьому можливі дві ситуації. 1. У разі ефективності проекту й відповідної мотивації члени команди відчують задоволення від своєї роботи і сповнені бажання працювати разом й далі. 2. У разі краху проекту члени команди залишають її з відчуттям моральної незадоволеності	розпочинаючи новий проект, запрошує в команду людей, з якими ефективно реалізував попередній проект та домагатися створення ефективної команди

Джерело: узагальнено за [5, 7, 8].

Варто відзначити, що кожен етап формування команди вимагає від керівника проекту виважених рішень стосовно вибору працівників не лише за

професійними якостями, але й спроможністю працювати у команді, що характеризує надзвичайною відповідальністю посаду керівника проекту. Насамперед, це пов'язано з тим, що керівник проекту в процесі виконання своїх функціональних повноважень повинен орієнтувати управлінський вплив не лише на досягнення цілей проекту, але й виконувати в команді специфічні завдання з усвідомленням того факту, що спеціалісти раніше не працювали разом, не мають загальних цінностей та норм, не мають відчуття команди:

- сприяти процесу перетворення групи спеціалістів у життєздатну та ефективну команду;
- створювати та підтримувати умови для формування комфортного психологічного клімату в команді при виконанні проекту протягом його життєвого циклу;
- забезпечити якнайшвидшу адаптацію її учасників у проекті;
- сформувати ефективну інформаційно-комунікаційну модель щодо високої якості обміну інформацією, ідеями й рішеннями;
- забезпечити ефективність проекту.

Створення команди проекту, зазвичай, починається з розвитку групової згуртованості, в основу якої, насамперед, покладено психологічну сумісність членів команди. Тому, саме принципи соціоніки дають змогу врахувати таку сумісність при налагодженні ефективної співпраці учасників та забезпечити подальший розвиток команди проекту. Тут необхідно звернути увагу, що відбір учасників команди є складним процесом добору претендентів залежно від вираженості тих чи інших особистісних якостей у претендентів. Так, відсутність необхідних особистісних якостей у одних учасників, може і повинно компенсуватися їх наявністю у інших членів команди. Визначення оптимальних варіантів поєднання якостей у членів команди дуже непросто. Саме тому створення збалансованого колективу вважається найголовнішим завданням, еталоном управлінського мистецтва.

З позицій соціоніки цьому сприяють дотримання таких основних принципів: врахування цінностей, адекватності інформаційної взаємодії,

комфортності взаємодії членів команди, доповнюваності та взаємодопомоги членів команди.

Формування та розвиток команди проекту з використанням соціонічного підходу передбачає встановлення гармонійних відносин між членами команди залежно від їх дуальності (доповнюваності). Соціоніка розрізняє 16 типів особистостей, лише один з 16–ти видів відносин визначає гармонійними, тобто такими, які доповнюють один одного. Таким чином формується соціон – група людей, серед яких є представники всіх 16–ти соціотипів, та 16 типів відносин, які виникають на основі закономірного обміну інформацією. Тим самим у загальному припущенні соціоніка виходить з того, що без дуальних взаємодій бути в постійному стані підйому, тобто активність, приємність і врівноваженість, неможливі [9].

Люди в соціоні об'єднуються в доповнючі пари – діади, що дає повноцінну реалізацію потенціалу людини. Таких діад вісім. Близькі духом люди певних соціонічних типів утворюють одну квадру. В соціоні їх чотири: програматори, координатори, коректори та практики. Тобто 16 типів поділені на 4 квадри, у кожній з яких підібрані соціотипи, найбільш сумісні за своїм психічним станом для гармонійних відносин, мають загальні для них цінності. Хто має оточення людей своєї квадри – має більше можливостей досягти успіху (табл. 2).

Таблиця 2.

Загальна характеристика формування квадр за соціонічного підходу

Квадра	Соціотипи квадри	Цінності та орієнтири квадри
1. Програматор (генерує ідеї, дає напрями їх реалізації та завдання іншим членам)	ІЛЕ (Дон Кіхот) СЕІ (Дюма) ЕСЕ (Гюго) ЛІІ (Робесп'єр)	Оригінальність, неординарність ідей, мислення; просвітництво; свобода; уникнення негативних емоцій; естетика; комфорт; справедливість; благоденство
2. Координатор (організовує, вдосконалює внутрішні зв'язки в колективі, підвищує їх якість і надійність,	ЕІЕ (Гамлет) ЛСІ (Максим) СЛЕ (Жуков) ІЕІ (Єсенін)	Презирство до слабостей; значущість поточного моменту, вміння ним скористатися; ідеологія; нові структури, нові порядки; подолання труднощів і поневірянь; соціальні експерименти;

відбирає і показує життєздатні ідеї)		наступальність у діях
3. Коректор (відкидає зайве, коригує і шліфує представлені ідеї, збирає, комплектує і роздає інформацію)	СЕЕ (Наполеон) ІП (Бальзак) ЕСІ (Драйзер) ЛЕ (Джек)	Руйнування старого, створення нового; реформи; одержимість у досягненні мети; бурхлива діяльність, трудовий ентузіазм; сила і мораль; доцільність; високі технології; високий добробут; духовність.
4. Практик (удосконалює і готує до реалізації створений продукт)	ЛСЕ (Штирлиць) ЕП (Достоевський) ІЕЕ (Гекслі) СЛІ (Габен)	Логіка споживання; прогресивні технології; продуктивна праця; винахідливість; стабільність; нові соціальні відносини, прагнення до індивідуальності, самовираження; духовна свобода; оптимізм, гуманізм, стиль, задоволення.

Джерело: узагальнено за [9].

Враховуючи викладене, задля успішної роботи команди проекту важливо розподілити посадові обов'язки, функціональні ролі відповідно до реальних здібностей та уподобань кожного її члена за відповідними квадрами. Для цього варто брати до уваги, які завдання доцільно доручати співробітнику залежно від особливостей його психіки, а, отже, цінностей та орієнтирів квадри, що зумовлює можливість зростання членів команди в професійному плані.

Висновки з дослідження. У статті розглянуто найбільш загальні підходи до складної проблеми формування та розвитку команди проекту, що в першу чергу орієнтовано на врахування психологічної сумісності колективу. Застосування соціонічного підходу до організації взаємодії між учасниками команди в ході реалізації проектів дасть змогу визначити коло завдань для кожного з виконавців проекту, враховуючи не тільки знання і професійний досвід, але і цілий ряд особистісних здібностей таким чином, коли для кожного учасника буде визначено власне особливе місце й роль у команді, що у сукупності забезпечуватиме підвищення ефективності управління проектами організації.

Література.

1. Fayol, Henri. Administration industrielle et générale. – Paris. – Dunod et Pinat. – 1917. – 192 p. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://babel.upmf-grenoble.fr/omeka-2.1.4/files/original/77990.pdf>.
2. Бихевиоризм. Основные теории. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://psyera.ru/biheviorizm-osnovnye-teorii-526.htm>.
3. Бихевиоризм и развитие личности. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://psyera.ru/4629/biheviorizm-i-razvitiie-lichnosti>.
4. Компанейцева Г. А. Проектный подход: понятие, принципы, факторы эффективности / Г.А. Компанейцева // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 17. – С. 363–368. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://e-koncept.ru/2016/46249.htm>.
5. Ганза І.В. Специфіка формування проектної команди: управлінський аспект / І.В. Ганза // Ефективна економіка. – № 7. – 2015. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4212>.
6. Аугустинавичюте Аушра. Соционика. Введение. / А. Аугустинавичюте. – СПб.: Terra Fantastika. – 1998. – 446 с.
7. Біла.О. О. Організація сумісної діяльності у проектних командах / О. О. Біла // Вісник Черкаського університету / Серія «Педагогічні науки» – Вип. 199. – Ч. 1 – 2011. – С. 243–246.
8. Оленіч А. В. Формування і розвиток проектної команди в сучасних умовах / А. В. Оленіч, З. Я. Шацька. // Економіка та управління підприємствами. – 2012. – №10. – С. 136–142.
9. Трофимов С. Командообразование и соционика / С. Трофимов. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://tainoe.o-nas.info/index.php/clauses/49-st08/155-socion05>

Статья отправлена: 10.06.2017 г.

© Дука А.П.