



Формирование команды проекта и налаживание ее работы — сложный процесс, требующий значительных временных и финансовых затрат, поскольку поиск и подбор нужных сотрудников длительный и дорогостоящий процесс. В некоторых случаях для экономии времени и затрат, на предприятии создается, или назначается, рабочая группа проекта, однако эффективность ее работы далека от эффективности командной работы. Есть много факторов, так, или иначе влияющих на принципы формирования команды. Наиболее распространенные из них, это: — специфика внедряемого проекта. От этого фактора зависит количество участников команды, ее структура, состав необходимых специалистов и требуемых от них умений, навыков и знаний; — влияние внешней и внутренней среды. Внешняя среда влияет извне на предприятие, внутренняя — ограничивает установленными коллективными нормами, распределением власти и влияния, распределением ролей, коммуникативными ограничениями, моральными принципами; — тип лидерства руководителя (менеджера) проекта. Менеджер может вникать в каждую мелочь, связанную с проектом, или же развивать в членах команды способность к большей самозанятости. Перечисленные факторы, крайне необходимо, по мнению автора, учитывать при подборе участников и формировании команды. В дальнейшем от этого будет зависеть климат в коллективе команды, эффективность ее работы и успех проекта в целом. При поиске и найме участников проектной команды также необходимо учитывать некоторые факторы, менее очевидные чем опыт работы и квалификация, но не менее значимые, а именно:

- умение решать проблемы. При реализации сложного проекта всегда возникают непредвиденные трудности и проблемы, поэтому крайне необходимо иметь в команде людей, которые могут выявлять проблемы и самостоятельно их разрешать;
- наличие нужных специалистов. Так случается, что имеющиеся в команде работники — совсем не те, кто нужен. Или имеющиеся в наличии приглашенные нужные специалисты уже перегружены в других проектах, и от них, вероятнее всего, большой пользы не будет;
- наличие технологической квалификации. Не нужно нанимать в команду специалистов, которые слишком хорошо осведомлены в какой-то одной конкретной области. Может случиться так, что их знания только теоретические, не имеющие за

собой практической базы. От них, в итоге, будет мало пользы;

– доверие. Доверие к проекту формируется и укрепляется по репутации людей, которые над ним работают. Поэтому при подборе команды обращать особое внимание на репутацию ее участников;

– связи. Бывает так, что внедряемый проект находится в компетенции какой-то конкретной организации, или отдела на предприятии, поэтому крайне важно иметь в составе команды участника, или участников, состоящих в доверительных отношениях с сотрудниками указанной организации, или отдела;

– энергичность, честолюбие, инициативность. Нельзя недооценивать названные качества, поскольку они, как правило, компенсируют существующие у специалиста недостатки. В достижении эффективной и слаженной работы команды крайне необходимо на начальном этапе установить и донести до других членов команды основные правила. Это можно осуществить на первом, вводном собрании команды, либо на специально организованном для этих целей собрании. Члены команды должны четко понимать, что от них требуется и что от них ожидают, какие цели и уровни достижимости реализуемого проекта, каковы правила совместной работы и взаимодействия членов команды