

УДК: 378.4

ФОРМИРОВАНИЕ РАСПРЕДЕЛЕННОЙ КОМАНДЫ ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНЫХ ПРОЕКТОВ

Полукаров А.А.¹, Быкова А.В.¹

¹МИРЭА-Российский технологический университет, Россия, Москва, e-mail: 147390@mail.ru

В настоящее время все большее число руководителей понимают роль эффективно организованной команды. Эффективная команда помогает людям идти дальше и быстрее. Рассмотрим особенности управления распределенными командами, которые работают над высокотехнологичными проектами. Команда — это люди, движимые какой-то целью, идеей и добивающиеся определенных результатов. Формируя команду для работы над высокотехнологичным проектом, необходимо учитывать закономерность, представленную следующей формулой: 60% — 30% — 10%. Успех любой команды на 60% зависит от ее архитектуры (то есть того, как ее структура продумана с самого начала). Именно поэтому, когда начинается новый проект так важна роль рекрутеров, которые знают, что на самом деле представляет из себя тот или иной человек. В команде должны быть специально подобранные люди с похожими культурными ценностями. В иных случаях эффективность команды падает из-за разности подходов к решению тех или иных проблем. На 30% эффективность команды будет зависеть от того, как она стартована, был ли у лидера опыт формирования команд и знает ли он, что делать в проекте. И 10%, соответственно — это как учится команда во время процесса. Если у конкретной команды нет практической цели если нету конкретных практических ориентиров, смысл создавать эту команды тоже теряется. Обычно такие команды обречены на провал.

Также не менее важна структура команды. Для высокотехнологичных проектов оптимальны плоские структуры, причин этому несколько. Широкая плоская структура, когда команда разделена по одному уровню, все одноранговые, то есть, люди равны между собой. В такой команде легче управлять. Нет постоянной передачи ответственности.

Когда идет работа над проектом необходимо, чтобы состав команды максимально длительное время находился в тех же условиях. Тогда все сотрудники проходят вместе все этапы формирования и возникает синергетический эффект. Мы получаем результат в виде

команды, которая может выполнять работу, и лидер знает точно, с какой скоростью она выполняет.

Следующим важным моментом является Learning process. Это значит, что команда должна иметь возможность повышать квалификацию. Компания должна ставить целью обучение своих людей, когда в команде есть четкое понимание, что есть план обучения.

И последнее, что можно порекомендовать делать – это Action. То есть вводить игры, геймификацию, вводить варианты совместной развивающей среды (выезд на природу, экскурсии по городу, прогулки на велосипедах, все что угодно).

Таким образом, важно до формирования команд понимать основные принципы, по которым создается высокоэффективная команда, для того чтобы избежать самых распространенных ошибок и достичь синергии в самые короткие сроки.