

СОВРЕМЕННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К СИСТЕМЕ МОТИВАЦИИ ПРОЕКТНОГО ПЕРСОНАЛА

Лян А.В. Email: Lyan679@scientifictext.ru

*Лян Алексей Вячеславович – магистрант,
кафедра экономики транспорта,
Петербургский государственный университет путей сообщения Императора Александра I,
г. Санкт-Петербург*

Аннотация: мотивация - достаточно хорошо изученное явление, как с точки зрения экономической науки, так и с точки зрения психологии и управления человеческими ресурсами. Невозможно иметь универсальный «ключ» ко всем работникам. Процесс мотивации достаточно многогранен и во многом зависит от конкретного работника и его потребностей.

Современные требования к системе мотивирования проектных работников определяются спецификой их рода деятельности, а именно ограниченным сроком трудоустройством, совпадающим со сроком завершения проекта.

Ключевые слова: проектное управление, управление проектной командой, мотивация, ротация.

CURRENT REQUIREMENTS FOR PROJECT STAFF MOTIVATION SYSTEM

Lyan A.V.

*Lyan Aleksey Vyacheslavovich – Postgraduate Student,
DEPARTMENT OF TRANSPORT ECONOMICS,
EMPEROR ALEXANDER I ST. PETERSBURG STATE TRANSPORT UNIVERSITY,
ST. PETERSBURG*

Abstract: motivation is a quite well-studied notion as in the context of economic science so in the context of psychology manpower management field. There is no universal key to all employees. Motivation is multifaceted in its nature and mainly depends on an individual employee and his/her needs.

Current requirements for project staff motivation system are defined by the specific nature of employees' occupation, namely, by a limited time of employment coinciding with the project completion time.

Keywords: project management, project team management, motivation, rotation.

УДК 338.28

Понятие «мотивация» в экономической литературе имеет разные трактовки и определения. Одни исследователи считают, что мотивация - это процесс мотивации себя и других к личным или организационным целям. Другие авторы полагают, что мотивация заключается в активизации личности.

Наиболее распространенным является определение мотивации как движущей силы поведения, то есть желания людей действовать, чтобы удовлетворить свои потребности.

Ключевым элементом успешной реализации проекта является проектный персонал, а также его компетенции и заинтересованность в эффективной работе. Несмотря на то, что уровень оплаты труда проектного персонала, как правило, выше, чем у работников операционной деятельности, на рынке труда достаточно сложно найти квалифицированных специалистов, соответствующих требованиям работодателя.

Система мотивации, применимая к операционному персоналу, может быть не действенной по отношению к проектному персоналу по нескольким причинам основным причинам. Во-первых, проектный персонал в принципе считается временным, то есть привлекается для работы (до конца реализации проекта). Во-вторых, проектный персонал должен быть мобильным и готовым передислоцироваться по месту реализации проекта (часто в другую страну). В-третьих, уровень компетенций и профессионализма, способность к обучению, динамизм освоения материала должны быть очень высокими.

Все вышеперечисленное, определяют особые требования к системе мотивации проектного персонала:

— порядок оплаты труда проектного персонала должен быть конкурентоспособным и на порядок выше отличаться от системы оплаты операционного персонала;

— к проектному персоналу не применимы такие премии, как за достижение показателей прибыли, продаж, экономии бюджетов, поскольку проектный персонал не управляет операционной деятельностью, а осваивает инвестиционные программы в рамках реализации проектов;

— к проектному персоналу не применимы доплаты в связи с выслугой лет, как и в целом не применимы поощрения за постоянство. Наоборот, от проектного персонала требуются динамичность в

работе, мобильность, скорость принятия решений и открытость к обучению и освоение новых знаний и навыков;

— проектный персонал уместнее и эффективнее премировать за более краткосрочные периоды, соизмеримые со сроком достижения важных для проекта вех;

— проектный персонал при передислокации с одного места жительства на иное (по месту реализации проекта, чаще всего в другую страну) хочет быть уверенным, что он и члены семьи смогут получить приемлемые условия проживания и быта; достаточный уровень медицинских обеспечений и достаточный уровень образования для своих детей;

— проектный персонал, как правило, должен быть ориентирован на достижение конечных показателей проекта (сроки, бюджет и качество), результаты работы отдельного члена проектной команды невозможно увидеть моментально, к примеру, по окончании отчетного месяца;

— проектный персонал работает, как правило, в международных компаниях, в не привычной для себя среде и большое значение имеет способность и опыт проживания и работы в кросскультурной среде;

— работники, участвующие в реализации проектов, как и все люди, хотят чувствовать стабильность и быть уверенными, что по завершению проекта не останутся не востребованными на рынке труда.

Таким образом, вышеперечисленные и иные особенности работы проектного персонала предъявляют современные требования к системе мотивации. Важными элементами действенной системы мотивации является не только понимание руководителями современных требований, которые предъявляет система мотивации проектного персонала, но разработанный и внедренный комплекс локально-нормативных актов проектно-ориентированной компании.

Прозрачные системы премирования, оценки и ротации, могут в значительной мере повысить мотивацию проектного персонала, а значит повысить эффективность реализации проектов. Внедрение системы мотивации, применимой к проектному персоналу, рекомендовано для внедрения в строительных, энергетических, ИТ-компаниях и других компаниях.

В зависимости от типа компании, ее целей и фазовой зрелости проектно-ориентированной компании, базисом локально-нормативных актов, которые сформируют корпоративную систему мотивации проектного персонала являются и определяют следующее:

— система оплаты труда и компенсаций, в том числе, с учетом климатических особенностей (к примеру, пустынные условия труда), рисков (к примеру, военные действия в регионе);

— материальное и нематериальное стимулирование персонала;

— ранжирование работников по грейдам, должностям, мобильной способности и т.д.;

— наставничество и работа с молодыми работниками;

— формирование кадрового резерва;

— проектная ротация и проектный офис;

— назначение руководителя проекта и формирование проектной команды из числа командированных и местных специалистов;

— социальная поддержка проектного персонала, а именно система мер по обеспечению жизненных условий, медицинской составляющей и образовательной составляющей членов семьи проектного работника;

— обучения и повышение квалификации работника;

— адаптация и поддержка в стране пребывания, включая визовую и прочую документационную поддержку, важные кросскультурные знания.

Очень важно правильно определить требования к системе мотивации проектного персонала. Это позволит создать действенную систему, что не только снизит текучесть кадров, но сократит расходы работодателя на привлечение и обучение новых кадров. Прозрачные и понятные системы премирования, оценки и ротации, могут в значительной мере повысить мотивацию проектного персонала, а значит повысить эффективность реализации проектов.

Но самое важное, что работающая система мотивации поможет эффективнее реализовывать проекты посредством повышения заинтересованности каждого члена проектной команды.

Список литературы / References

1. Алтухова Л.А., Бородаева И.А. Направления совершенствования системы управления предприятием // В сборнике: Современные финансово-экономические проблемы в условиях глобализации, 2007. С. 207-209.
2. Блинов А.Р. Мотивация персонала проекта корпоративных структур // Маркетинг, 2001. № 1. С. 88-101.