**Ресурсный антистресс. Выпуск 19**

**Советы по создание успешной команды проекта**

Фонд президентских грантов объявил о старте заявочной компании второго конкурса социально значимых проектов некоммерческих организаций. В результате первого конкурса 2021 года 795 НКО впервые получили президентские гранты. Для успешной реализации любого проекта необходимо не только правильно организовать работу проектной команды, но и не забывать мотивировать ее участников. Ведь люди ― это самый важный ресурс в любой сфере деятельности. Мотивация проектной команды способствует непрерывному росту вашей организации.

Все мы привыкли, что материальное вознаграждение или премирование являются одной из главных мотиваций в любой сфере деятельности. Но что же делать, если у руководителя нет возможности поощрить своих членов команды денежными выплатами. Стоит помнить, что мотивация — это очень важный фактор успешной проектной деятельности и функционирования организации. Ниже будут рассмотрены доступные виды мотивации для любой сферы деятельности, несвязанные с денежными средствами.

**На заметку руководителю:
15 простых правил для создания дружного и мотивированного коллектива**

1. **Поделитесь своим видением целью и образом результата проекта с членами команды.**

Каждый в коллективе должен понимать цель деятельности организации или проекта. Энтузиазм не присущ тем, кто идет вслепую. Поэтому постоянно делитесь с членами команды видением будущего организации (проекта).

1. **Командный дух.**

Команда ― это своего рода семья, в которой важны взаимная поддержка и доверие. Организуйте командные мероприятия. Создайте командный дух и поддерживайте его.

1. **Дайте членам команды почувствовать собственную ценность (система поощрения).**

Одна из главных потребностей людей на работе ― чувствовать свою ценность. Порой благодарность может стать более ценной наградой, нежели деньги. Выражайте искреннюю признательность каждому сотруднику за их вклад в общее дело. Введите систему поощрения, в которой члены команды, заканчивая определенный этап работы, смогут получить нематериальное вознаграждение (дополнительный выходной, публичная похвала, увеличение отведенного времени на обед, занесение на доску почета, приз за достижение и т.п.). Главное, чтобы система вознаграждения была прозрачна, а достигнуть ее мог абсолютно любой.

1. **Празднуйте каждое достижение.**

Даже незначительные достижения достойны внимания. Путь к успеху выложен именно незначительными достижениями. Дайте знать своей команде, что был реализован еще один этап работы.

1. **Профессиональный рост и получение практического опыта (повышение статуса).**

Очень действенным мотиватором является возможность профессионального роста, при условии, что проект действительно обеспечивает такой рост и получение необходимого проектного опыта. Донесите до члена команды, что их усилия не будут потрачены впустую. Они должны быть уверены: самоотверженность и упорный труд приведут их к личному и профессиональному росту. Хорошо действует на начинающих и специалистов среднего уровня. Каждый день на проекте дает этим сотрудниками новые знания. С опытными и высококвалифицированными специалистами тяжелее ― проект действительно должен быть новаторским или должен очень четко, образцово управляться. Если высококвалифицированный специалист не найдет в проекте для себя ничего нового, то это будет его демотивировать.

1. **Ответственность за результат.**

Это необходимый мотиватор, стержень всей системы проектной мотивации. Без этого способа все остальное теряет смысл. Окончательный результат проекта складывается из личного результата каждого участника команды. Поэтому каждому члену команды важно в полной мере осознавать личную ответственность за результат персональной работы, который преобразуется в общий успешный итог проекта.

1. **Сопричастность к определенному кругу лиц или делу.**

Это одна из важных психологических потребностей, которая позволяет человеку чувствовать себя ценным членом коллектива, осознавать принадлежность к уникальной группе лиц, вместе делающих важную и ответственную работу. Такой настрой позволяет действовать более эффективно и продуктивно. Войдя в состав такой команды, люди чувствуют себя достигшими серьезного результата, признанными, причастными к успеху организации (проекта). Это дает заметный положительный эффект во многих рабочих областях, включая производительность и вовлеченность. Такие люди в большей степени ориентированы на получение максимально успешного результата.

1. **Общайтесь с членами команды.**

Вы можете упустить много интересных идей или можете не узнать о каких-то проблемах членов своей команды, если не будете с ними регулярно общаться. Используйте каждую возможность взаимодействовать с ними: покажите им, что вы открыты для них, что они всегда могут обратиться к вам за помощью или высказать свое мнение. Но при этом всегда нужно соблюдать индивидуальные границы человека. Не всем членам команды может быть комфортно делиться чем-то личным. Не нарушайте границы человека и не давите на него.

1. **Помощь в реализации их идей.**

Позвольте членам команды почувствовать свою значимость: проведите собрание, на котором каждый сможет высказать свою идею. Позвольте им самостоятельно реализовать наиболее удачные предложения.

1. **Давайте сложные задачи.**

Люди не будут расти, если раз за разом они выполняют одни и те же задачи. Дайте им возможность развиваться, приобретать новые навыки, знания: поручайте им сложные задачи. Но убедитесь, что цели, которые вы ставите перед ними, достижимы.

1. **Расширение прав и возможностей коллег.**

Позвольте членам команды раскрыть свой потенциал и поверить в самих себя. Демонстрируйте свою уверенность в их уникальных способностях и огромном потенциале. Контроль не подразумевает отслеживание каждого шага. Главное, чтобы работа была выполнена на высочайшем уровне. Позвольте коллегам искать уникальные способы решения проблем. Бросьте им вызов, пусть они выйдут за рамки привычного.

1. **Поддержка.**

Даже если члены вашей команды дисциплинированы, креативны и ответственны, им все равно время от времени нужна ваша поддержка. Не забывайте следить за тем, как работают ваши люди. Если вы видите, что кто-то столкнулся с непосильной проблемой или пал духом, окажите поддержку.

1. **Индивидуальный подход.**

Каждый человек обладает сильными и слабыми сторонами. Один уверенно проводит публичные выступления, другой хорош на личных встречах. Задействуйте людей в рамках их сильных сторон. Это не только сохранит им мотивацию, но и повысит общую эффективность команды. Но при этом, не стоит забывать, что, чтобы стать высококвалифицированным специалистом, необходимо развивать свои слабые стороны.

1. **Не позволяйте членам проекта заскучать.**

Вы хотите, чтобы ваша команда была полна энтузиазма и работала на пике продуктивности? Избегайте рутины. Рутина ― убийца энтузиазма. Найдите способ сделать работу максимально интересной и увлекательной, ищите творческие подходы, устраивайте соревнования и т.д.

1. **Создайте хорошую рабочую среду.**

Порой окружающая среда важнее денег. Превратите рабочее пространство в комфортную среду, где каждому члену команды будет приятно трудиться.

Также стоит отметить, что в 2020 году стал актуальным вопрос о поддержании мотивации сотрудников на удаленке. Ниже приведены несколько **способов удаленной мотивации.**

1. **Регулярные пульс-опросы членов команды.**

Данные опросы помогут идентифицировать и исключать демотивирующие факторы:

* недостаток информации ― интенсивные двухсторонние внутренние коммуникации (регулярные летучки и короткие совещания);
* непрозрачность процедур и системы принятия решений ― регулярные брифинги;
* недоверие со стороны руководителя (руководитель неверен, что все его поручения выполняются) ― контроль над сотрудниками через систему постановки целей, а не через постоянное наблюдение;
* бюрократия ― анализ и упрощение административных процессов.
1. **Формирование позитивного опыта сотрудников:**
* регулярная развивающая обратная связь;
* командообразующие онлайн-активности;
* возможности дистанционного обучения;
* платформа для проектной коллаборации.
1. **Система корпоративных льгот и нематериального поощрения, адаптированная под дистанционные рабочие места:**
* обучение, вебинары, повышение квалификации;
* поздравление со значимыми датами;
* онлайн корпоративы;
* гибкий график;
* дополнительные выходные дни.

С помощью всех выше перечисленных пунктов, можно не только создать качественную проектную команду, но и поддержать мотивационный дух как в офлайн, так и в онлайн-режиме.