

Секция «Социальные технологии в управлении общественными процессами»

**Исследование особенностей управления проектами внутри организации с помощью «метода споров» Л.Болтански и Л. Тевено**

**Научный руководитель – Ксенофонтова Елена Геннадьевна**

***Травина Вероника Алексеевна***

*Студент (магистр)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Кафедра социальных технологий, Москва, Россия

*E-mail: travina\_veronika@mail.ru*

Метод споров, разработанный Лораном Тевено и Люком Болтански, — это качественный социологический метод исследования, фокусирующийся на анализе публичных споров как способа выявления и понимания социальных конфликтов и механизмов легитимации. Вместо того, чтобы искать объективную истину в споре, метод споров исследует, как и почему определенные аргументы принимаются или отвергаются, какие ценности и принципы лежат в основе этих оценок, и как формируются коллективные представления о действительности.

Нами было опрошено 6 сотрудников организации "Х", занимающихся управлением внутриорганизационными проектами, с целью - понять, как функционирует система управления проектами внутри организации, выявив ключевых участников, их интересы, ценности и связи, влияющие на успешность или неуспешность проектов.

**Интересы участников:** В данном случае наблюдается неоднородность мотивации. "Выполнение плана, достижение цели" (средний балл 4.2) и "Получение вознаграждения" (средний балл 3.8) оказались наиболее значимыми мотиваторами. "Продвижение по службе" (средний балл 2.9) и "Поддержание репутации" (средний балл 3.1) имеют меньшее значение, что может указывать на недостаточную связь между системой вознаграждения и карьерным ростом. "Удовлетворение потребностей внутреннего клиента" получило средний балл 3.5, что свидетельствует о частичном понимании значимости удовлетворения потребностей заказчика проекта.

**Сложности при непонимании ролей:** Респонденты указали на значительные сложности, связанные с дублированием функций, конфликтами ответственности и задержками в принятии решений. Это подтверждает гипотезу о том, что ясное определение ролей является ключевым для успешного завершения проекта.

**Взаимоотношения участников:** Наиболее распространенными оказались "отношения сотрудничества" (средний балл 3.7), но значительное количество респондентов также отметили наличие "формально-деловых отношений" (средний балл 2.8) и, в меньшей степени, "отношения конкуренции" (средний балл 1.5). Это свидетельствует о наличии как кооперативного, так и конкурентного аспектов в отношениях внутри проектной группы.

**Влияние отношений на проект:** Влияние описанных выше отношений на ход проекта оценивается как "скорее положительно" (средний балл 3.2), что отражает преобладание сотрудничества, но с наличием факторов, препятствующих более высокой эффективности.

**Разделяемые ценности:** Респонденты указали на ценности такие как "эффективность", "качество работы", "справедливость", "взаимопомощь". Эти ценности, однако, не всегда одинаково понимаются и интерпретируются участниками.

**Влияние ценностей на проект:** Влияние указанных ценностей на проект оценивается как "положительно" (средний балл 3.9), но неравномерность их понимания и интерпретации может создавать препятствия.

**Система управления проектами:** Большинство респондентов (более 70%) считают, что система управления проектами в организации нуждается в существенной переработке или, как минимум, в значительных доработках. Это напрямую связано с выявленными ранее проблемами в определении ролей, коммуникации и понимании ценностей.

**Предложения по улучшению:** Респонденты предложили улучшить прозрачность процесса принятия решений, четче определить роли и ответственность, улучшить систему коммуникации и ввести механизмы поощрения командной работы и удовлетворения потребностей внутреннего клиента. Это подчеркивает необходимость разработки более ясных "способов оправдания" и "гражданских наук" в рамках системы управления проектами.

Исследование показало, что необходима реорганизация системы управления проектами с учетом выявленных разногласий в интересах, отношениях и ценностях. Ключевым является создание более прозрачной и справедливой системы, которая будет стимулировать сотрудничество и эффективное достижение целей проекта.