

## Методы улучшения процедуры организации проектной работы в ЭФ МГУ при помощи механизма Гейла-Шепли

Научный руководитель – Семеньков Алексей Викторович

*Колотуша Антон Васильевич*

*Студент (магистр)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Москва, Россия

*E-mail: tony\_kol@mail.ru*

Тип организации труда посредством проектных команд характерен для многих компаний на российском рынке труда - есть и абсолютно проектные организации, есть фирмы с элементами проектной деятельности. Поэтому развитие навыков проектной работы, предлагаемое в рамках магистратуры ЭФ МГУ, делает более конкурентоспособными студентов и снижает риски неблагоприятного выбора ими рабочих мест в дальнейшем.

В докладе рассматривается вопрос о повышении эффективности организации проектной работы в магистратуре ЭФ МГУ при помощи использования механизма Гейла-Шепли. В работе Антипиной, Никифорова, Миклашевской [n1] представлен порядок проведения проектной работы, основанный на ролевом принципе. В рамках выполнения совместной проектной работы каждый участник определяет свою роль, в соответствии с которой он отвечает за определённый участок общей работы. В основном проектная группа состоит из 5 человек, среди которых есть докладчик, математик, художник, аналитик и переводчик.

Однако, если оставить вопрос о распределении ролей на откуп студентам, возникает проблема постконтрактного оппортунизма в форме морального риска, связанного с неэффективностью распределения ролей, при которой исполнитель той или иной роли может либо оказаться неудовлетворённым рабочей деятельностью, либо не соответствующим исполняемой роли, вынуждая своих товарищей нести бремя дополнительной нагрузки. Особенно остро подобная проблема встаёт в отчётный период. Кроме того, даже при видимом отсутствии или незначимости прямых моральных издержек и потерь рабочего времени, распределение ролей между студентами может не отвечать требованию Парето-оптимальности.

Таким образом, встаёт вопрос о том, как распределить фронт работы между ними эффективно. Из теории мэтчинга [n4] следует, что необходимо добиться такого варианта распределения между студентами и ролями, который имел бы стабильный вид, то есть выполнялись бы условия как индивидуальной, так и парной рациональности [n5].

Данная задача порождает ещё один дополнительный вопрос: как должен выглядеть стабильный вариант распределения между студентами и ролями? Здесь возможны 2 варианта: 1) Каждому участнику проектной группы была бы поставлена в соответствие та роль, от выполнения которой он получил бы максимальное удовлетворение, 2) Каждой роли был бы поставлен в соответствие наиболее компетентный из доступных исполнителей.

В терминах теории мэтчинга, первая цель может быть достигнута при помощи реализации алгоритма отсроченного принятия предложения, при котором первым предложение делают студенты (в дальнейшем - Student-proposing Deferred Acceptance Algorithm или S-proposing DAA), а вторая - при помощи аналогичного алгоритма, в котором первым предложение делают роли (Role-proposing Deferred Acceptance Algorithm или R-proposing DAA). В то же время, алгоритмы отложенного принятия решения обладают рядом свойств [n2], из которых следует неутешительный вывод, что реализация сценария, при котором одновременно каждый студент получает наилучшую из достижимых для него ролей и

каждой роли соответствует наилучший из достижимых для неё студентов, является скорее удачным совпадением, и в остальных случаях выбор между профессиональным соответствием и удовлетворением от работы будет иметь взаимоисключающий характер.

Автором предлагается следующий вариант разрешения сложившейся дилеммы: если проект предполагает длительное выполнение работы, то будет допустимым такой вариант, при котором каждую роль исполнял бы самый заинтересованный из участников группы, для получения которого можно рекомендовать использование S-proposing DAA, если же предполагается выполнение работы в более сжатые сроки, то более приоритетным параметром должна быть компетентность исполнителя роли, и в таком случае для решения задачи оптимального распределения студентов и ролей больше подойдёт использование R-proposing DAA.

Предлагаемые методы улучшения организации проектной работы в ЭФ МГУ могут быть рекомендованы работодателям (в т.ч. руководителям проектов) к использованию при организации труда, способствуя росту эффективности использования трудовых ресурсов и улучшению вовлечённости персонала в достижение необходимых для компании результатов. Например, в таком современном методе проектного управления, как методика Scrum [n3], частично используются элементы предлагаемого подхода - за счет организации ежедневных коротких встреч, выполнения спринтов и анализа ретроспективы - но в нем не хватает изначально грамотного распределения ролей среди сотрудников. В свою очередь, анализ необходимых проектных ролей исходя из специфики проекта, оценка предлагаемых участников проекта исходя из наблюдаемых у них навыков и квалификации, грамотное распределение ролей / сотрудников позволили бы предотвратить ряд будущих трудозатрат, которые могут быть вызваны необходимостью постоянной оценки готовности проектной команды успешно выполнять поставленные задачи в рамках непродуманного распределения ролей.

### Источники и литература

- 1) Антипина О. Н., Никифоров А. А., Миклашевская Н.А. От учебного задания – к научному исследованию (методика организации проектной работы студентов магистратуры) // Вестник Московского университета. Серия 6. Экономика, №3, 2016. URL: <https://www.econ.msu.ru/sys/raw.php?o=31873&p=attachment>, дата обр.: 18.01.2018
- 2) Железова Е., Измалков С., Сонин К., Хованская И. Теория и практика двусторонних рынков // Вопросы экономики. – 2013. – №1. – С. 4–26.
- 3) Сазерленд, Джефф. Scrum. Революционный метод управления проектами / Джефф Сазерленд ; пер. с англ. М. Гескиной — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016.
- 4) Gale, David, and Lloyd S. Shapley. (1962). College admissions and the stability of marriage. *American mathematical monthly*. 69. 9–15.
- 5) Roth, Alvin E., and Marilda Sotomayor. (1992) Two-sided matching. *Handbook of Game Theory with Economic Applications*. 1. 485–541.