

УДК 330.1; 331.31

ОСОБЕННОСТИ СТАНОВЛЕНИЯ НЕФОРМАЛЬНЫХ ИНСТИТУТОВ В ПРОЦЕССЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОЕКТНОЙ КОМАНДЫ

Никитина Лариса Михайловна¹, д-р экон. наук, проф.

Табачникова Мария Брониславовна¹, д-р экон. наук, проф.

Праченко Антон Александрович², канд. экон. наук, доц.

¹ Воронежский государственный университет, Университетская пл., 1, Воронеж, Россия, 394018; e-mail: lanikitina@yandex.ru; gmasha3@gmail.com

² Московский государственный университет спорта и туризма, Кировоградская ул., 21, к. 1, Москва, Россия, 117519; e-mail: anton-prachenko@mail.ru

Цель: исследование особенностей неформальных институтов, формируемых в процессе деятельности проектной команды. *Обсуждение:* в научной литературе идет активное обсуждение новых институтов, создаваемых в процессе функционирования неформальных групп, основанных на лидерстве менеджера и общности ценностей. В основном внимание обращено на их преимущества. В меньшей степени исследованы недостатки, свойственные таким институтам. *Результаты:* проведенная институциональная реконструкция деятельности проектной команды показала, что совокупность правил ее формирования и функционирования можно охарактеризовать как институт «спонтанных коммуникаций по интересам», которому свойственны положительные с функциональной точки зрения характеристики: участникам команды присуще общее понимание миссии и целей проекта; решения принимаются на основе консенсуса; в команде реализуется взаимопомощь; интенсивность деятельности неформального лидера (менеджера проекта) – высокая. Негативные характеристики данного института: ролевые функции выполняются с различной степенью интенсивности; сформировалась коллективная ответственность, при наличии пассивных, малопродуктивных участников; имеет место неоправданно завышенный уровень лояльности по отношению к ее неэффективным участникам; группа уязвима для «проникновения» лиц, не разделяющих ее ценности или не способных их отстаивать и реализовывать на практике; уровень конфликтности в группе достаточно высок.

Ключевые слова: неформальные институты, проектная группа, функциональные достоинства и недостатки института.

DOI:

Введение

Проблемы влияния формальных и неформальных институтов на социально-экономические и политические процессы, развивающиеся на глобальном, национальном, региональном и местном уровнях в настоящее время актуализировались в связи с формированием новой институциональной среды. Результаты исследований демонстрируют высокую значимость как традиционных, так и новых институтов. Так, в исследованиях Ю.И. Трещевского, М.В. Литовкина, В.В. Майоровой, в ряде наших работ с соавторами представлены оценки влияния типов экономического поведения на инновационные процессы в регионах [1, 2, 3]. Д.А. Ендовицкий, И.Е. Рисин, Е.Ф. Сысоева и другие авторы зафиксировали влияние принадлежности экспертов к той или иной институциональной группе на оценку социально-экономических процессов в регионах страны [4, 5]. Наши исследования, проведенные в соавторстве с А.Ю. Кособуцкой и рядом иных авторов, позволили установить влияние институционально различных социально-экономических систем на развитие региональной экономики [6, 7].

Современный этап общественного развития, характеризующийся, прежде всего, интенсивным внедрением информационных технологий в производственные и коммуникационные процессы, существенно меняет институциональное устройство общества. Социокультурная среда стала переформатироваться. Прежние институциональные формы заменяются иными, порядок формирования которых пока остается неясным. В современных исследованиях выделены пока только некоторые фрагменты отношений, на основе которых выстраиваются новые институты.

Прежде всего необходимо отметить, что на них оказывает влияние информационное пространство, построенное на новых смысловых сочетаниях. На это обстоятельство обращает внимание, в частности, Г.А. Иванова [8, с. 79]. По мнению указанного автора, востребовано «риторическое коммуникативное поведение» как ситуативное и «персуазивное». Суть такого поведения – убеждение в необходимости принятия определенных решений посредством «ненасильственных», основанных на формировании убеждений в необходимости определенных «посткоммуникативных» действий (или – бездействия) [8, с. 81]. Указанный автор справедливо отмечает, что подобное взаимодействие характеризуется только созданием общего смыслового поля с разнородной информацией, обладающего свойством «синергичности» вследствие допуска в него изначально разнородных участников [8, с. 84]. Мы полагаем, что формирование однородной по своим базовым характеристикам коммуникативной группы не предполагается в процессе такого взаимодействия. Важно решение конкретной ситуационной задачи.

После выполнения задачи, поставленной инициатором, существование такой неформальной группы теряет смысл.

Временный характер существования подобных групп радикально отличается от деятельности органов власти, решающих постоянно воспроизводящиеся задачи и придерживающихся, как отмечает Дж. Вальтер, обезличенной и высокоформализованной модели коммуникации [9]. Указанный автор отмечает, что коммуникации, основанные на создании неформальных групп, отличаются высокой эффективностью в решении конкретных задач, поскольку не обязывают участников солидаризироваться в неограниченном или длительном временном периоде; предполагают возможность, с одной стороны, сохранить анонимность, с другой – раскрыть индивидуальность участников и обеспечить их самопрезентацию; позволяют быстро реагировать на изменение ситуации благодаря мгновенной обратной связи [9].

Р.Н. Лункин отмечает, что для западного общества в гораздо большей степени, чем для иных регионов мира (в том числе – России), характерно распространение такой формы социальной активности в силу более высоких возможностей и желания брать на себя ответственность [10, с. 123]. Указанный автор считает, что появляется новая солидарность общества, готового взять на себя часть функций государства, в противовес ему [10, с. 127].

По мнению О.В. Михайловой, такие временные сообщества активно навязывают государственным институтам «более динамичный формат деятельности, большую открытость и искренность во взаимодействии с обществом, современный стиль руководства, сокращение статусных дистанций» [11, с. 24].

Л. О' Тоол и К. Ханф считают, что государство реагирует на действия таких сообществ в рамках бюрократических процедур медленно и неэффективно [12, с. 158].

Е.А. Кранзеева также считает, что появляются новые формы социального и организационного взаимодействия, требующие инновационного институционального и организационного сопровождения. Причем проблема обостряется в связи с распространением коронавирусной пандемии, потребовавшей перевода «части социальных, экономических и политических взаимодействий в виртуальную среду» [13, с. 87].

По мнению А. Каплана и М. Хенлина, популярность социальных медиа обусловлена тремя группами факторов: технологических (доступность интернета и появление мобильных устройств); экономических (доступность инструментов для создания контента); социальных (появление поколения людей, обладающих хорошими техническими знаниями и ориентированными на все виды онлайн-активности) [14].

Отметим, что противопоставление «форматов деятельности» характерно не только для диполя «новые институциональные группы (НИГ)» – «государство», но и для иных «пар»: «НИГ» – административно-управленческий персонал организаций, стремящийся сохранить status quo

во взаимоотношениях функциональных групп; «НИГ» – участники «традиционных производств» и др. Иначе говоря, известное противостояние неизбежно возникает во взаимодействии, основанном на традиционных и новых формах коммуникаций, и в социально-политических, и в социально-трудовых отношениях.

Метод исследования

В научной литературе представлены многочисленные исследования, посвященные различным аспектам функционирования «новых институциональных групп» и их взаимоотношениям с традиционными группами. Преимущественно они рассматриваются в общем виде, без детального анализа самого процесса функционирования. С другой стороны, имеют место практико-ориентированные разработки, посвященные технологии действий участников новых институциональных групп. К числу таких групп мы относим проектные команды, действия которых и управление ими также охарактеризованы в многочисленных методических и практико-ориентированных работах [15, 16, 17, 18, 19, 20, 21]. Работы предназначены для участников проектов и не анализируются с точки зрения формирования институтов. Поэтому мы в качестве метода исследования приняли «институциональную реконструкцию», позволяющую охарактеризовать действия участников группы с точки зрения формирования института, основанного на новых способах коммуникаций. В качестве объекта реконструкции принят проект «PROсвещение», направленный на развитие умственных способностей молодежи и популяризацию интеллектуальных игр, выполненный в рамках подготовки выпускной квалификационной работы под руководством одного из авторов данной статьи – М.Б. Табачниковой.

Результаты исследования

В результате институциональной реконструкции нами идентифицированы следующие особенности нового формирующегося института.

Формирование команды начинается с менеджера проекта. В нашем примере менеджер проекта сформулировал ряд требований к членам команды: ответственность; личная эффективность; умение работать в команде; умение слушать и слышать; креативность; предприимчивость; низкий уровень конфликтности; гибкость. Отметим, что большая часть требований несовместима. Поэтому сформировать команду с таким противоречивым набором требований на длительный период невозможно. Спасает положение то, что участники команды, как и менеджер проекта, не ставят перед собой долгосрочных стратегических целей. Скорее всего, менеджер проекта использовал для отбора в команду лиц, соответствующих этим требованиям в различной мере. Иначе говоря, институт не требует достаточно определенных критериев отбора в команду. Необходимы только общие контуры этих требований.

Более реалистично требование менеджера к подбору в команду лиц, уже находящихся в контакте и образовавших неконфликтную группу (иначе

группа не состоялась бы вообще). Существенное значение имело то, что менеджер проекта находился в «хорошем контакте» с потенциальными участниками группы. В команду вошло восемь человек из ближнего окружения менеджера проекта, то есть основание для включения в команду – личная совместимость ее участников.

На второй стадии проекта применен известный в системе управления прием: проведение вместе значительного времени в обстановке, располагающей к упрочению личных контактов. Упрочились неформальные связи, являющиеся основанием для изначального включения в команду. Принципиального значения это не имеет, поскольку личные и отчасти функциональные связи уже существуют.

Третья стадия – распределение обязанностей между членами команды. Данный процесс происходил в нашем случае путем разделения команды на две подгруппы: «ответственные за работу в социальных сетях» и «ответственные за работу с программой и вопросами». Менеджер предоставил членам команды возможность выбора любой из подгрупп. Таким образом, выбор реализуемых в рамках проекта функций является добровольным.

Четвертая стадия – функционирование команды. Особенности общения членов команды: объединение общностью понимания миссии; сочетание личных и дистанционных способов общения; индивидуальное и коллективное изучение материалов, необходимых для реализации проекта; выдвижение и обсуждение идей; принятие решений на основе консенсуса.

В качестве отдельного этапа мы рассматриваем создание коммуникационной среды и продвижение проекта. Для распространения информации о готовящемся турнире команда создала странички в социальных сетях (ВКонтакте и Instagram), где можно было изучить основную информацию о турнире (правила, инструкции, дата и время проведения), получить новые знания, задать вопросы организаторам, общаться с участниками и находить новых друзей. Для того, чтобы принять участие в онлайн-турнире «PROсвещение», была создана анкета для регистрации с помощью сервиса «Google Формы», в которой участник писал свои основные данные [22]. Для того, чтобы осветить турнир и привлечь участников, были созданы группа ВКонтакте и страничка в Instagram. Дизайном и оформлением занимался менеджер проекта, а написанием текстов, подборкой материалов для постов занимались члены подгруппы по работе с социальными сетями. Также было принято решение о том, что каждый из участников может предложить собственную тему, а команда разработчиков создаст вопросы и использует их в игре. Иначе говоря, реципиенты проекта включались в него на основе общих интересов с членами команды и играли активную роль в их корректировке. То есть одна из характеристик института – расширение его смыслового поля на основе вовлечения в процесс взаимодействия реципиентов проекта.

Организационный аспект проекта достаточно хорошо проработан.

Производилось информирование каждого участника по электронной почте и в социальных сетях (дата и время начала турнира, название и пароль от сервера, правила и т.д.). Турнир предполагал совмещение письменного и устного форматов, в том числе – трансляцию финала в группе ВКонтакте. По окончании турнира каждый игрок (вне зависимости от занятого места) эксперт и организатор получили именные сертификаты. Таким образом, можно считать одним из атрибутов института выработку стремления не только членов команды, но и реципиентов проекта к повышению престижа в коммуникативном сообществе.

Проведение турнира осуществлялось с помощью программы SiGame [23]. Данная программа построена на основе ТВ-викторины «Своя игра», но с возможностью использовать свои вопросы и играть с пользователями сети. Трансляция велась с помощью программы OBS Studio. Цель трансляции – привлечь внимание к игре большого количества пользователей сети. Таким образом определился еще один важный атрибут института – приобщение к ценностям проектной группы на основе использования современных информационных технологий.

Этот поход реализовался и в процессе организации внутрикомандной работы. Для координации работы участников команды и подгрупп руководитель проекта контролировал выполнение поставленных задач посредством внедрения в работу команды приложения Trello [24]. Руководитель оставлял в программе карточку в списке «Задача», в которой излагалось задание и время его исполнения; члены подгруппы переносили карточку с задачей в список «В работе»; после ее выполнения переставляли в список «Готово». Таким образом обеспечивалось следование четкому плану.

Существенным для работы команды является наличие обратной связи. В данном случае для этого использовалось анкетирование. Для составления анкеты был выбран сервис «Google Формы». Анкета состояла из 10 вопросов. В обратной связи приняли участие 15 игроков турнира. При анализе информации отмечены положительные отзывы о проведении турнира и желание участвовать в подобных турнирах впоследствии. То есть можно зафиксировать расширение круга лиц, заинтересованных в реализации проекта.

Другая составляющая обратной связи – данные социальных сетей, которые позволили узнать, какое количество людей удалось охватить, как изменилось количество подписчиков со старта группы и к концу турнира, проанализировать активность подписчиков, узнать, что было интереснее всего пользователям и т.д. Было замечено, что основная активность в группе была во время анонса и накануне проведения турнира. Показательно, что интересовались турниром пользователи из шести стран, но основными посетителями группы турнира были жители России, прежде всего – города Воронежа. Показательно повышение активности пользователей и ее снижение со стороны подписчиков по мере приближения к старту турнира (таблица 1).

Таблица 1

Активность пользователей в группе турнира в социальных сетях

Показатель	Период		Отклонение (гр. 3 – гр. 2)
	От 2 недель до 1 недели до старта	От 1 недели до 1 дня до старта	
1	2	3	4
Посещаемость	63	84	21
Просмотры	213	423	210
Охват	476	342	-134
Приход новых подписчиков	22	9	-13
Уникальные посетители	15	15	0

Как видим, активность пользователей изменялась на протяжении времени подготовки турнира; но в целом можно зафиксировать достаточно широкий круг вовлеченных в проект «третьих лиц».

Последний этап развития команды – расставание, конкретная задача решена, существование команды потеряло смысл. Обратим внимание на характерный признак прекращения деятельности команды – оценивание личной работы членов команды осуществлялось менеджером единолично, а не на основе консенсусного или иного группового решения. Оценка складывалась из семи коэффициентов (таблица 2). Баллы за каждый показатель выставлялись от 1 до 5 (1 – низкая оценка, 5 – высокая оценка). Уровень конфликтности оценивался наоборот: 1 – частое участие в конфликтах, 5 – неучастие в конфликтах).

Таблица 2

КРІ участников

Члены команды	Понимание цели	Участие	Доверие членам команды	Уровень конфликтности	Принятие решений	Ролевая структура	Коммуникация	Среднее по члену команды
1	5	5	5	4	4	5	5	4,71
2	5	5	5	3	5	5	5	4,71
3	4	2	2	5	2	3	4	3,14
4	5	5	5	4	4	5	5	4,71
5	4	3	2	5	2	3	5	3,43
6	5	5	5	3	5	5	5	4,71
7	5	5	5	4	5	5	5	4,86
8	5	5	5	3	5	5	5	4,71
Среднее по отдельному показателю	4,75	4,37	4,25	3,87	4,0	4,5	4,87	34,98

Как видим, несмотря на подбор команды по заранее заданным параметрам, в ней имеет место значительное отклонение результатов участников № 3 и № 6 от средних по группе. Единственный благоприятный показатель – низкий уровень конфликтности, что, с другой стороны, привело к низким результатам по участию, принятию решений, ролевой структуре. В целом уровень конфликтности в группе довольно высокий, в среднем – самый низкий балл. Невысок балл по принятию решений. По общему уровню оценки двое участников резко отличаются от остальных в худшую сторону. Иначе говоря, команду в первоначальном составе «спасло» то, что необходимо было выполнить конкретное задание в определенный промежуток времени.

Выводы

Формирование и функционирование команды, созданной на основе института «спонтанных коммуникаций по интересам», позволило достичь цели проекта – он состоялся, как и самоидентификация и самореализация ее участников. Формирование команды и ее функционирование проходили на основе общего понимания миссии, целей проекта и принятия решений на основе консенсуса.

Еще один положительный результат – взаимопомощь, готовность членов команды брать на себя исполнение функций, не выполненных другими членами команды.

Существенную роль в функционировании данного института играет высокая интенсивность деятельности неформального лидера – менеджера проекта.

Можно считать, что реализовались основные элементы института «спонтанных коммуникаций по интересам», оцениваемые в научной литературе в качестве позитивных.

Вместе с тем проявились и его негативные составляющие:

- показатель – «ролевая структура» существенно дифференцирован, функции перераспределялись в ходе выполнения проекта;

- сформировалась довольно распространенная в традиционных сообществах коллективная ответственность, для которой характерно наличие в группе пассивных, малопродуктивных участников;

- некоторые члены команды не проявляли достаточного уровня активности, поэтому задачи делегировались другим участникам без санкций со стороны менеджера проекта и команды в целом.

Данные показатели деятельности группы можно трактовать как неоправданно завышенный с функциональной точки зрения уровень лояльности по отношению к ее участникам; одновременно это свидетельствует о «проникновении» в группу лиц, не разделяющих ее ценностей или не способных их отстаивать и реализовывать на практике.

Уровень доверия в команде оценивается менеджером как высокий,

при этом явно не учитываются показатели двух участников команды (25% общего количества). Открытость выражения мнений и длительная предпроектная подготовка не обеспечили формирование общего доверительного климата.

Исходя из оценок менеджера проекта, уровень конфликтности в группе достаточно высок. Это качество института несет значительный деструктивный потенциал, в краткосрочном проекте он не проявился, но выход на новые проекты может оказаться разрушительным для группы.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Yuri Treshchevsky. Results of Innovational Activities of Russian Regions in View of the Types of Economic Culture / Yuri Treshchevsky; Larisa Nikitina, Mikhail Litovkin, Valentina Mayorova // *Russia and the European Union Development and Perspectives Part of the series Contributions to Economics. Book. Contributions to Economics*, 2017, no. 9783319552569, pp. 47-53.
2. Anna Yu. Kosobutskaya. Competitiveness of Russian Regions in Foreign Economic Activity: Methods Of Analysis and Forecasting. Anna Yu. Kosobutskaya, Yuri I. Treshchevsky, Elena A. Opoikova // *Journal of regional and international competitiveness*, 2021, no. 2(1), pp. 44-54. Available at: <http://jraic.com/index.php/tor/issue/view/5>.
3. Larisa Nikitina. Opportunities for the development of innovative economy in Russian regions: expert assessments / Larisa Nikitina, Igor Risin, Yuriy Treshchevskiy, Alexandra Burdantseva. X International Symposium. Engineering Management and Competitiveness (10; 2020; Zrenjanin) Proceedings [Elektronski izvor] // *X International Symposium Engineering Management and Competitiveness (EMC 2020)*, 19-20th June 2020, Zrenjanin. Zrenjanin, Technical Faculty «Mihajlo Pupin», 2020, pp. 27-32.
4. I.E. Risin. Analysis of Expert Assessments of Opportunities and Threats To Innovative Development of Regional Economies / I.E. Risin, Yu.I. Treshchevsky, E.F. Sysoyeva, L.M. Nikitina, A.Yu. Kosobutskaya Proceedings of the Russian Conference on Digital Economy and Knowledge Management [RuDEck 2020] // *Part of series: Advances in Economics, Business and Management Research Series: Advances in Economics, Business and Management Research (AEMBR)*, Atlantis Press, 2020, vol. 148, pp. 551-556. Available at: <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200730.101>.
5. Dvity A. Endovitsky. Analysis of the economic optimism of the institutional groups and socio-economic systems`. Dvity A. Endovitsky, Maria B. Tabachnikova, Yuri I. Treshchevsky // *ASERS. Journal of Advanced Research in Law and Economics*, 2017, vol. VII, iss. 6 (28), pp. 1745-1752. Letter of Acceptance for Publication No/ 220/30. 10.2017. Journal's.
6. Yuri I. Treshchevsky. The Effects of Macroeconomic Shocks on Trends of Region's Foreign Economic Activity. Yuri I. Treshchevsky, Anna Yu. Kosobutskaya A, Elena A. Opoikova and Olga N. Papina // *Proceedings of the 36th International Business Information Management Association (IBIMA)*, ISBN: 978-0-9998551-5-7, 4-5 November 2020, Granada, Spain, pp. 8015-8022. Available at: <https://ibima.org/special-session/36th-ibima-conference-special-track/>.
7. Anna Yu. Kosobutskaya. Advantages and Opportunities for the Development of Small Business E-Commerce in the B2B Sector / Anna Yu. Kosobutskaya, Larisa M. Nikitina, Maria B. Tabachnikova, and Yuri I. Treshchevsky // *Digital Economy: Complexity and Variety vs. Rationality. Lecture Notes in Networks and Systems Volume 87*. Elena G. Popkova, Bruno S. Sergi Editors. Springer Nature Switzerland AG, 2020, pp. 524-531.
8. Иванова Г.А. Молодежная коммуникация в условиях современной информационной среды / Г.А. Иванова, Захарова И.Б. // *Вестник Бурятского государственного университета*, 2019, no. 4, с. 77-88.
9. Walther J. Theories of Computer-

Mediated Communication and Interpersonal Relations in M. Knapp, J. Daly (eds) // *The Handbook of Interpersonal Communication*, Sage, 2011, pp. 443-479.

10. Лункин Р.Н. Неформальная солидарность на фоне пандемии // *Научно-аналитический вестник Института Европы РАН*, 2020, no. 4 (16), с. 122-128.

11. Михайлова О.В. Современное государственное управление в условиях виртуализации и расширения сетевого ландшафта публичной политики // *Вестник Московского университета. Серия 21: Управление (государство и общество)*, 2019, no. 4, с. 23-39.

12. O'Tool L. American Public Administration and Impact of International Government / L. O'Tool, K. Hanf // *Public Administration Review*, 2002, Vol. 62, pp. 15-169.

13. Кранзеева Е.А. Реактивные социальные и политические взаимодействия в инновационных процессах регионов России / Е.А. Кранзеева, Е.В. Головацкий, А.В. Орлова, Н.В. Нятина, А.Л. Бурмакина // *Власть и управление на Востоке России*, 2021, no. 2 (95), с. 86-102.

14. Kaplan A. Users of the World, Unite! The Challenges and Opportunities of Social Media / A. Kaplan, M. Haenlein // *Business Horizons*, 2010, no. 53, pp. 53-68.

15. Команда и мотивация. Динамика развития проектной команды // Сайт Projektimo – Время успешных проектов. Available at: <http://projectimo.ru/>

komanda-i-motivaciya/razvitie-komandy-proekta.html.

16. Этапы развития команды по Такману // Сайт «Технология тренинга». Available at: <https://trainingtechnology.ru/etapy-razvitiya-komandy-po-takmanu>.

17. Карякин А.М. *Командная работа: основы теории и практики* / Иван. гос. энерг. ун-т. Иваново, 2016. Available at: <https://www.cfin.ru/management/people/teamwork/04.shtml>.

18. Особенности высокоэффективной команды // Сайт Лекции. Орг. Available at: <https://lektsii.org/7-8288.html>.

19. Продукт разрабатывает самоуправляемая команда // Сайт компании ScrumTrek. Available at: <https://scrumtrek.ru/blog/agile-scrum/3777/scrum-chto-eto/>.

20. Управление командой. Личная и командная эффективность // Онлайн-проект 4brain. Available at: <https://4brain.ru/project/team.php>.

21. Особенности высокоэффективной команды // Сайт Лекции.Орг. Available at: <https://lektsii.org/7-8288.html>.

22. Google Форма. Регистрация на научно-развлекательный турнир «PROсвещение». Available at: <https://clck.ru/VGiyN>.

23. Программа SIgame. Available at: <http://vladimirkhill.com/si/game>.

24. Приложение Trello. Available at: <http://trello.com>.

PECULIARITIES OF THE FORMATION OF INFORMAL INSTITUTIONS IN THE PROCESS OF PROJECT TEAM ACTIVITY

Nikitina Larisa Mikhailovna¹, Dr. Sc. (Econ.), Prof.

Tabachnikova Maria Bronislavovna¹, Dr. Sc. (Econ.), Prof.

Prachenko Anton Alexandrovich², Cand. Sc. (Econ.), Assoc. Prof.

¹ Voronezh State University, Universitetskaya pl., 1, Voronezh, Russia, 394018; e-mail: lanikitina@yandex.ru; gmasha3@gmail.com

² Moscow State University of Sport and Tourism, Kirovogradskaya str., 1, Moscow, Russia, 117519; e-mail: anton-prachenko@mail.ru

Purpose: to investigate the specific features of the informal institutions that are formed in the process of the project team activity. *Discussion:* there are a lot of discussions in scientific literature about new institutions that are created in the process of informal group functioning based on the manager's leadership and shared values. Most attention is paid to their advantages. To a lesser extent the disadvantages inherent in such institutions have been studied. *Results:* the conducted institutional reconstruction of the project team activity shows that the set of rules of its formation and functioning can be characterized as an institution of «spontaneous communication of interests» that has positive characteristics from the functional point of view: the team members share common understanding of the project mission and goals; the decisions are made on the basis of consensus; mutual assistance is realized in the team; the activity intensity of informal leader (project manager) is high. Negative characteristics of this institution: role functions are fulfilled with different degree of intensity; collective responsibility has been formed, with passive, unproductive participants; the level of loyalty to its ineffective participants is unreasonably high; the group is vulnerable to «penetration» of persons who do not share its values or can not defend and implement them in practice; the level of conflict in the group is rather high.

Keywords: informal institutions, project group, functional advantages and disadvantages of the institution.

References

1. Yuri Treshchevsky. Results of Innovational Activities of Russian Regions in View of the Types of Economic Culture / Yuri Treshchevsky; Larisa Nikitina, Mikhail Litovkin, Valentina Mayorova. *Russia and the European Union Development and Perspectives Part of the series Contributions to Economics. Book. Contributions to Economics*, 2017 № 9783319552569. P. 47-53.
2. Anna Yu. Kosobutskaya. Competitiveness of Russian Regions in Foreign Economic Activity: Methods Of Analysis and Forecasting. Anna Yu. Kosobutskaya,

- Yuri I. Treshchevsky, Elena A. Opoikova. *Journal of regional and international competitiveness*, 2021, no. 2(1), pp. 44-54. Available at: <http://jraic.com/index.php/tor/issue/view/5>.
3. Larisa Nikitina. Opportunities for the development of innovative economy in Russian regions: expert assessments / Larisa Nikitina, Igor Risin, Yuriy Treshchevskiy, Alexandra Burdantseva. X International Symposium. Engineering Management and Competitiveness (10; 2020; Zrenjanin) Proceedings [Elektronski izvor]. X *International Symposium Engineering Management and Competitiveness (EMC 2020), 19-20th June 2020, Zrenjanin*. Zrenjanin, Technical Faculty «Mihajlo Pupin», 2020, pp. 27-32.
4. I.E. Risin, Analysis of Expert Assessments of Opportunities and Threats To Innovative Development of Regional Economies / I.E. Risin, Yu.I. Treshchevsky, E.F. Sysoyeva, L.M. Nikitina, A.Yu. Kosobutskaya Proceedings of the Russian Conference on Digital Economy and Knowledge Management [RuDEck 2020]. *Part of series: Advances in Economics, Business and Management Research Series: Advances in Economics, Business and Management Research (AEMBR)*, Atlantis Press, 2020, Vol. 148, pp. 551-556. Available at: <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200730.101>.
5. Dvitry A. Endovitsky Analysis of the economic optimism of the institutional groups and socio-economic systems`. Dvitry A. Endovitsky, Maria B. Tabachnikova, Yuri I. Treshchevsky. *ASERS. Journal of Advanced Research in Law and Economics*, 2017, Vol. VII, Iss. 6 (28), pp. 1745-1752. Letter of Acceptance for Publication No/ 220/30. 10.2017. Journal's.
6. Yuri I. Treshchevsky. The Effects of Macroeconomic Shocks on Trends of Region's Foreign Economic Activity. Yuri I. Treshchevsky, Anna Yu. Kosobutskaya A, Elena A. Opoikova and Olga N. Papina. *Proceedings of the 36th International Business Information Management Association (IBIMA)*, ISBN: 978-0-9998551-5-7, 4-5 November 2020, Granada, Spain, pp. 8015-8022. Available at: <https://ibima.org/special-session/36th-ibima-conference-special-track/>.
7. Anna Yu. Kosobutskaya. Advantages and Opportunities for the Development of Small Business E-Commerce in the B2B Sector / Anna Yu. Kosobutskaya, Larisa M. Nikitina, Maria B. Tabachnikova, and Yuri I. Treshchevsky. *Digital Economy: Complexity and Variety vs. Rationality. Lecture Notes in Networks and Systems Volume 87*. Elena G. Popkova, Bruno S. Sergi Editors. Springer Nature Switzerland AG, 2020, pp. 524-531.
8. Ivanova G.A. Youth Communication in the Modern Information Environment / G.A. Ivanova, I.B. Zakharova. *Bulletin of the Buryat State University*, 2019, no. 4, pp. 77-88.
9. Walther J. Theories of Computer-Mediated Communication and Inter-personal Relations in M. Knapp, J. Daly (eds). *The Handbook of Interpersonal Communication*, Sage, 2011, pp. 443-479.
10. Lunkin R.N. Informal solidarity against the background of pandemic. *Scientific and Analytical Bulletin of the Institute of Europe of RAS*, 2020, no. 4 (16), pp. 122-128.
11. Mikhailova O.V. Modern Public Administration in Conditions of Virtualization and Expansion of Network Landscape of Public Policy. *Bulletin of Moscow University. Series 21: Management (State and Society)*, 2019, no. 4, pp. 23-39.
12. O'Tool L. American Public Administration and Impact of International Government / L. O'Tool, K. Hanf. *Public Administration Review*, 2002, Vol. 62, pp. 15-169.
13. Kranzeeva E.A. Reactive social and political interactions in the innovation processes of Russia's regions / E.A. Kranzeeva, E.V. Golovatsky, A.V. Orlova, N.V. Nyatina, A.L. Burmakina. *Power and Management in Eastern Russia*, 2021, no. 2 (95), pp. 86-102.
14. Kaplan A. Users of the World, Unite! The Challenges and Opportunities of Social Media / A. Kaplan, M. Haenlein. *Business Horizons*, 2010, no. 53, pp. 53-68.
15. Team and motivation. Dynamics of project team development // Projektimo website – Time for successful projects. Available at: <http://projektimo.ru/komanda-i-motivaciya/razvitie-komandy-proekta.html>.
16. Stages of team development according to Tuckman. Training Technology website.

Available at: <https://trainingtechnology.ru/etapy-razvitiya-komandy-po-takmanu>.

17. Karyakin A.M. *Teamwork: Fundamentals of Theory and Practice* / Ivanovo State Power Engineering University. Ivanovo, 2016. Available at: <https://www.cfin.ru/management/people/teamwork/04.shtml>.

18. Peculiarities of high performance team // Lecture. Org. Available at: <https://lektsii.org/7-8288.html>.

19. A product is developed by a self-managed team. ScrumTrek company website. Available at: <https://scrumtrek.ru/blog/agile-scrum/3777/scrum-chto-eto/>.

20. Managing the team. Personal and team effectiveness. Online project 4brain. Available at: <https://4brain.ru/project/team.php>.

21. Features of high performance team // Lectures.org website. Available at: <https://lektsii.org/7-8288.html>.

22. Google Form. Registration for the «PROsvenstvo» scientific entertainment tournament. Available at: <https://click.ru/VGiyN>.

23. SGame programme. Available at: <http://vladimirkhil.com/si/game>.

24. Trello application. Available at: <http://trello.com>.