

Секция «Современные технологии управления человеческими ресурсами»

КОМАНДА И УСЛОВИЯ ЕЕ ФОРМИРОВАНИЯ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Научный руководитель – Ленская Ирина Юрьевна

Гарибян В.Н.¹, Юзбашьян Ж.В.²

1 - Волгоградский институт управления - филиал Российской Академии народного хозяйства и государственной службы при президенте Российской Федерации, Волгоград, Россия, *E-mail: 55vikysik88@mail.ru*; 2 - Волгоградский институт управления - филиал Российской Академии народного хозяйства и государственной службы при президенте Российской Федерации, Волгоград, Россия, *E-mail: zhanna.yuzbashyan@mail.ru*

В настоящее время, предприятия стремятся повышать свою конкурентоспособность работая не только над улучшением качества предоставляемых товаров и услуг, а также адаптации цен на них, но и за счет повышения квалификации персонала в области деловой активности. И главным в этом ресурсе является управление предприятием через командообразование.

Опыт российских и зарубежных компаний, которые добились существенных успехов в предпринимательской и инновационной деятельности, подтверждает, что основную роль в них играют не личности, а группы, высшей формой проявления которых являются команды [4, с.72].

Появившееся в России в конце 1990-х годов понятие «командообразование» прочно входит в «бизнес-словарь» российских предприятий. Под ним понимается развитие группы из формальной управленческой структуры в контактную группу с особой субкультурой. В России процесс создания команды уже рассматривается как действительно реальный и эффективный способ повышения производительности и улучшения показателей деятельности организаций.

Говоря о командообразовании, как в отечественной, так и в зарубежной литературе, большинство авторов оперируют такими понятиями как «команда» и «группа» как синонимы. Проанализировав два данных термина, можно прийти к выводу, что необходимо отличать данные понятия, поскольку, постольку они несут разную смысловую нагрузку. При этом «команда» - это создаваемая целенаправленно определенная группа людей, которые разделяют цели, ценности и общие подходы к реализации совместной деятельности и взаимопределяют принадлежность свою и партнеров к данной группе, руководство которой осуществляется на основе доверия и компетентности, и которая продолжает существовать после достижения цели на протяжении длительного периода времени.

Ни одна из групп не становится командой до тех пор, пока она не признает себя подотчетной как команда. Командная подотчетность — это взаимные установки между членами команды, которые предполагают определенные обязательства и доверие для их эффективного функционирования. Обоюдная отчетность не может быть достигнута по принуждению, ведь когда команда разделяет общее назначение, цели и подход, взаимная отчетность возникает как естественная составляющая [3, с. 9].

Командные отношения, традиционно включающие такие понятия, как чувство локтя, дух партнерства и товарищества, могут проявляться исключительно в деловой сфере, не распространяясь на личную жизнь членов команды. Существует много примеров, когда удачные партнеры по бизнесу не переносили присутствия друг друга, если речь заходила о других сферах общения.

В организации, предпочитающей использование командного менеджмента, должна быть выстроена такая система мотивации, которая будет предполагать настроенность на ко-

мандную работу, и стимулировать не индивидуальные достижения, а общую эффективность. Вместе с тем нельзя не учитывать того обстоятельства, что команда, сколь бы автономной она ни была, функционирует в рамках организации. А это значит, что система вознаграждения командных усилий должна сопрягаться с той системой, которая принята в организации за основу. Выстраивание системы вознаграждения является важнейшей, но не единственной составляющей инфраструктуры для командной работы. Другими являются система информационного обеспечения для принятия решения и система делегирования полномочий и ответственности.

Управление персоналом команды естественно осуществляется в пределах системы управления персоналом компании, хотя и обладает особыми отличительными чертами. В успешных управленческих командах выработка и принятие решений осуществляются непосредственно командой, а роль администратора сводится к тому, чтобы создать для этого необходимые условия, определить границы пространства решения и дать в затруднительном случае необходимый совет. То есть управленческая команда является определенным двигателем по достижению поставленных целей более эффективным способом.

Применение командной работы приводит к внушительному увеличению показателей качества трудовых ресурсов, так как совместная деятельность требует самоуправления, самоорганизации и высокой степени информированности членов команды [1, с. 48]. Все члены в команде различаются по полу, возрасту, культуре, образованию, ценностным ориентирам и верованиям. Возрастание индивидуальных различий сотрудников требует от участников команды, развития таких коммуникативных навыков, как способность работать и вести диалог с людьми, принадлежащими к другим социальным группам. Кроме того, командная работа требует применения многочисленных трудовых умений, а не только способность выполнять одну или две определенные функции. Это способствует личностному и профессиональному росту персонала, а в итоге - к увеличению потенциала организации в целом [2, с. 31]. Помимо этого, командная работа «вводит» персонал в динамичную устойчивость, сотрудники не впадают в застой. Персонал развивается, профессионально и духовно растет, соответственно коэффициент приверженности персонала к организации тоже будет расти. А это именно тот показатель, которого многие руководители годами стараются достичь.

Учитывая все вышеизложенное можно сделать вывод о том, что командный менеджмент - управление посредством создания и функционирования команд. Команда в современных условиях, позволяет решить множество проблем, с которыми сегодня, сталкивается большинство руководителей организаций. Это проблемы не только экономического характера, команда дает новое представление в управлении и развитии персонала, является конкурентным преимуществом компании.

Источники и литература

- 1) Ленская, И. Ю. Преимущества использования командного менеджмента и особенности применения тимбилдинга в процессе стабилизации персонала современных организаций [Текст] / И. Ю. Ленская // Вестник евразийской науки. – 2017. – №1 (38).
- 2) Севостьянова, Н. С. Тимбилдинг как эффективная технология формирования стабильного персонала организации [Текст] / Н. С. Севостьянова // Актуальные проблемы управления и права в XXI веке: теория и практика. – Рязань, 2016. – С. 30–34.
- 3) Танцорова, Ю. Г., Иванычева, Т. А. Методы формирования управленческих команд [Текст] / Ю. Г. Танцорова, Т. А. Иванычева // Академический вестник ТГAMЭУ. – 2014. – №2 (28). – С.7–15.
- 4) Хохлова, Т. П. Team-Building как основа современных персонал-технологий [Текст] / Т. П. Хохлова // Управление персоналом. – февраль 2005. – № 3 (110). – С. 65.