

**Командный менеджмент как инструмент управления персоналом
организации в условиях цифрового развития**

Научный руководитель – Соколов Алексей Алексеевич

Деркачева Диана Владимировна

Студент (бакалавр)

Волгоградский институт управления - филиал Российской Академии народного хозяйства и государственной службы при президенте Российской Федерации, Волгоград,
Россия

E-mail: dianochka_derkacheva@mail.ru

Цифровая трансформация в управлении персоналом повлекла за собой изменение характера работы, появление новых требований и услуг. Одним из важных направлений развития цифровой экономики применительно к сфере управления персоналом выступает переход на информационно-коммуникационные технологии, роботизированные системы, создание средств обработки больших объемов данных, машинного обучения сотрудников и искусственного интеллекта. Согласно долгосрочным стратегиям, перед персоналом компаний ставятся задачи по формированию эффективной современной системы управления в области науки, технологий и инноваций и внедрению принципиально новых инструментов воздействия на персонал.

В настоящее время руководители современных организаций испытывают острую потребность в построении эффективных систем управления, которые способны незамедлительно реагировать на изменения факторов динамичной внутренней и внешней среды [3]. По этой причине появляется прямая необходимость внедрения наиболее рациональных инструментов, методов и способов воздействия на персонал. Одним из таких инструментов управления выступает командообразование.

Современные отечественные и зарубежные исследователи пришли к единому мнению о том, что командообразование в России значительно отличается от командообразования в зарубежных странах. Это обусловлено, прежде всего, различной трактовкой термина «команда», а также ошибочным отождествлением понятий «команда» и «группа». Первые исследования командного подхода в системе управления персоналом были проведены на Западе в начале 60-х гг. прошлого века.

Так, по мнению Д. Катценбаха и Д. Смита команда представляет собой «небольшую группу людей, которые обладают взаимозаменяемыми навыками и движимы стремлением к осуществлению единой цели и производственных задач, за реализацию которых они считают друг друга взаимно ответственными» [1].

Немецкий психолог К. Фопель определяет команду как «небольшую группу единомышленников, объединенных для решения общих задач и обладающих взаимодополняющими навыками и качествами. При этом для решения данных задач членам команды необходимо вместе сформировать цели и стратегию своей работы, за которую они несут ответственность» [2].

Несмотря на то, что во многих трактовках термина команды ключевым выступает группа, следует различать эти два понятия. Во-первых, члены группы формально объединяются для выполнения определенной работы, в то время как члены команды способны к самоорганизации и самоуправлению. Во-вторых, члены команды объединены общими стремлениями и интересами и, как правило, обладают схожей мотивацией. Члены группы, напротив, имеют различные интересы и мотивы. Несомненно, они объединены целью, однако она не является общей.

Следовательно, команда значительно отличается от группы, поскольку представляет собой самоуправляемый коллектив профессионалов и способна наиболее быстро и эффективно решать поставленные перед ней задачи.

В настоящее время выделяется достаточно большое количество видов команд исходя из целей и задач их формирования. Р.В. Смирнов в своей работе приводит следующие [4]: самоуправляемая команда, кросс функциональная команда, формальная команда, предпринимательская команда, «номинальная» команда, «клика», «кружок», команда «комбинат», «команда лидеров» все участники обладают потенциалом к лидерству.

Большинство специалистов утверждают, что команда должна быть малочисленной. Так, по мнению Э. Лолера идеальная команда должна состоять из 5-9 человек, при этом допускается не больше 15 участников. По мнению отечественного ученого Э.А. Уткина, оптимальным количеством членов команды является 5 человек. Г. Паркер пришел к заключению о том, что оптимальный размер команды - от 4 до 6 человек, допускается больше, но 10-12 человек - предел, когда еще сохраняется производительность.

Как отмечает Т.П. Хохлова, наиболее эффективную команду можно сформировать посредством двух основных способов [5]:

1. «С нуля» - данный способ предполагает привлечение отдельно взятых работников или создание полностью новой команды. Здесь стоит отметить тот факт, что зачастую руководитель организации имеет своих заместителей и помощников, поэтому ему достаточно сложно скорректировать уже устоявшиеся отношения между ними или полностью расстаться с коллегами, которые не готовы для командной работы.

2. Посредством реорганизации уже существующей команды с учетом новых целей или перераспределением функций между членами команды. Именно данный способ чаще всего используют руководители, поскольку он позволяет сэкономить трудовые ресурсы на поиски новых членов команды.

Таким образом, в современных условиях команда является не просто группой людей, а сплоченным высокопрофессиональным коллективом, который стремится к достижению единой цели и способен адекватно реагировать на происходящие изменения. Именно посредством создания эффективной команды возможно решить большинство проблем, с которыми зачастую сталкиваются руководители современных организаций.

Источники и литература

- 1) Плотникова Н.Ф. Командный подход в обучении: учебно-методическое. Казань: Изд-во Казан. ун-та, 2016, 226 с.
- 2) Фопель К. Создание команды. Психологические игры и упражнения. Пер. с нем. М.: Генезис, 2015, 304 с.
- 3) Ленская И.Ю. Преимущества использования командного менеджмента и особенности применения тимбилдинга в процессе стабилизации персонала современных организаций // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». Волгоград, 2017. Том 9, №1. С. 1.
- 4) Смирнов Р.В. Классификация управленческих команд по критериям // Экономика и бизнес. Вестник Университета, 2016. №5. С. 2.
- 5) Хохлова Т. Team-building как основа современных персонал-технологий // Управление персоналом. 2005. № 3. Режим доступа: <http://www.top-personal.ru/issue.html> (Дата обращения: 21.02. 2021)