

Камбур Семен Иванович
магистрант факультета управления,
Владимирский филиал РАНХиГС,
г. Владимир

Kambur Semen I.
Master's student of the Faculty of
Management,
Vladimir branch of RANEPА,
Vladimir

Научный руководитель:
Тогунов Игорь Алексеевич
Д.м.н., профессор
Владимирский филиал РАНХиГС,
г. Владимир

Togunov Igor A.
Doctor of Medical, Professor
Vladimir branch of RANEPА,
Vladimir

**ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМАНДЫ: АНАЛИЗ
ПОТРЕБНОСТЕЙ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ
MANAGEMENT TEAM EFFECTIVENESS: NEEDS ANALYSIS AND
DEVELOPMENT PROSPECTS**

Аннотация: В рамках данного исследования проведен анализ ключевых характеристик управленческих команд, что позволяет сделать выводы относительно возможности увеличения эффективности управленческих процессов. Особое внимание уделено концепту формирования малых групп, характеризующихся наличием общей цели и базирующихся на принципах персональной ответственности каждого участника за достижение конечного результата.

Ключевые слова: малая группа, команда, роли, структура, управление.

Abstract: Within the framework of this study, an analysis of the key characteristics of management teams was carried out, which allows us to draw conclusions about the possibility of increasing the efficiency of management processes. Special attention is paid to the concept of forming small groups characterized by the presence of a common goal and based on the principles of personal responsibility of each participant for achieving the final result.

Keywords: small group, team, roles, structure, management.

В настоящее время в современном бизнесе, насыщенном огромным количеством компаний, предлагающих все виды услуг и товаров, успешнее всего развивается и действует тот, кто сумел вовремя собрать эффективную

управленческую команду. В таких сложных условиях, связанных с возросшей мировой конкуренцией, именно командная работа имеет ключевое значение не только в достижении ощутимых организационных результатов, но и способствует появлению конкурентных преимуществ компаний и эффективности их деятельности.

В связи с этим в практической среде и научной сфере существенно вырос интерес к изучению всевозможных форм командной работы. Современным компаниям нужны сотрудники, которые могут качественно выполнять свою работу в условиях скорых изменений, быстро адаптироваться и создать рабочую атмосферу сотрудничества в коллективе. В настоящее время в среде российского бизнеса, которая характеризуется существенными ограничениями ресурсов, урезанием бюджетов и обращением за временной помощью, именно управленческая команда становится одним из ключевых факторов для смягчения всех возможных трудностей переходного периода и достижения намеченного организацией успеха.

Широкое применение и, соответственно, развитие коллективных форм организации деятельности предприятия на сегодняшний день является ключевой тенденцией в развитых странах мира. Однако потенциальные способности и возможности управленческих команд очень слабо используются в большей части Российских организаций, по причине того, что не все руководители достаточно четко понимают, что такое управленческая команда? Как её создавать, использовать и повышать эффективность ее деятельности?

Управленческие команды в целом и способы их создания заинтересовали специалистов в области эффективного менеджмента и организационного развития, а также социальной психологии относительно недавно. Первые опубликованные результаты исследований командной деятельности относятся к началу 60-х годов 20 века и в большей степени

посвящены изучению и поискам способов повышения эффективности, а также продуктивности управленческой деятельности.

Под управленческой командой В.В. Авдеев, создатель оригинальной технологии формирования команд, определяет группу психологически совместимых лиц, объединенных стратегическим интересом, концептуально-технологически мыслящих в области профессиональной компетенции и работающих по определенным правилам. К основным ресурсам управленческой команды, по его мнению, относятся следующие факторы:

- сплоченность, ориентированная на деятельность, которая опосредуется благодаря согласованности приоритетов стратегических интересов, а также особенностям проявления ценностных компонентов;

- формально-динамические свойства индивидуальности, проявляющимися в специфике реализации поведенческих актов;

- темперамент, определяющим как предрасположенность к решению определенного типа задач, так и типические межличностные отношения, которые опосредуют успешное взаимодействие в ролях эффективных ведущих и продуктивных ведомых.

Тема актуальности и значимости управленческой команды в контексте организационного управления обретает особую важность в свете того, как велика роль малой группы и специфики командообразования в достижении организационных целей. Выбор оптимального способа управления командообразованием, эффективное поведение лидеров организации, а также индивидуализированный подход к каждому сотруднику и занимаемой им должности являются критическими факторами успеха. Управленческая команда выступает в роли центрального элемента, ядра, от которого зависит разработка, производство и вывод на рынок новых продуктов, технологий, услуг или техники. В повседневной деятельности такая команда сталкивается с рядом задач, включая привлечение ресурсов, обеспечение стабильности деятельности и успешное продвижение продукции на рынок, что требует четкой и эффективной организации ее работы.

В литературе представлено множество трактовок понятия 'командообразование' или 'тимбилдинг'. В рамках данного исследования, данный термин интерпретируется как процесс формирования малой группы людей, объединенных общими целями и задачами, единых в стремлениях и духе, осуществляющих совместную работу для достижения оптимальных результатов. Управление командообразованием, соответственно, рассматривается как процесс организации, развития и поддержки этой малой группы в ее стремлении к совместным целям, предполагая наличие системного подхода и учета многообразия факторов, влияющих на эффективность командной работы.

В контексте исследования факторов, влияющих на формирование эффективных управленческих команд-малых групп, особое внимание заслуживает явление усиления сплоченности работников. С научной точки зрения, сплоченность можно рассматривать как критический аспект, обеспечивающий успех командной работы, характеризующийся единством действий, целей и решений членов команды.

Изучение процесса сплочения команды предполагает выделение трех основных этапов. Первый этап включает в себя формирование первоначальной группы индивидов с общими интересами, которые совместно работают над решением актуальных задач и созданием новой продукции. Второй этап характеризуется созданием проектной группы, где взаимодействие участников становится более интегрированным, а каждый член группы воспринимает других как неразрывную часть коллектива. Завершающий этап представляет собой формирование единой команды, где каждый участник тесно связан с другими, и вся деятельность направлена на достижение общего результата.

Отдельный интерес в контексте исследования командообразования представляет анализ процесса распределения ролей в малой группе. Как правило, численность такой группы составляет от 5 до 12 человек, причем отбор участников происходит на основе личностных критериев и учета

половозрастного состава, обычно предполагая смешанный характер группы. Ролевая структура в команде отражает позиции сотрудников при их взаимодействии, где роли распределяются с учетом личных предрасположенностей, результатов собеседований, тестирования или профессиональных качеств участников. Некорректное распределение ролей может привести к значительным трудностям в выполнении задач и поддержании дисциплины внутри команды.

В заключении анализа управленческих процессов в организации следует акцентировать внимание на ключевой роли руководителя в обеспечении успешного выполнения работы команды. Исследование подчеркивает, что эффективность выполнения задач в значительной степени зависит от способности руководителя четко формулировать задачи и убедительно доводить их до сотрудников, а также от реалистичности поставленных задач.

Согласно проведенному анализу, одним из главных факторов, способствующих прогрессивной деятельности команды, является ее сплоченность. Для достижения высокого уровня сплоченности необходимо не только соблюдение упомянутых ранее условий, но и обеспечение целесообразности выполняемой работы. Целесообразность, в свою очередь, может быть достигнута путем интеграции в команду сотрудников с разнообразными навыками, необходимыми для выполнения конкретных задач, а также путем грамотного распределения времени и ресурсов и формирования отношений, основанных на взаимоуважении и взаимопонимании между членами команды.

Список литературы

1. Корниенко В. И., Лапыгин Ю. Н., Макаров П. Ю. Интеллектуальный капитал управленческой команды: монография. – Владимир : Владимирский филиал РАНХиГС, 2016. – 215 с.

2. Лапыгин Ю. Н. Построение управленческой команды. – Владимир : ВлГУ, 2006. – 300 с.