

ФАКТОРЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАУЧНОЙ КОМАНДЫ

Сивкова Юлия Сергеевна

Российский государственный аграрный университет – МСХА имени К. А. Тимирязева, РФ, г. Москва

Научные исследования являются сложным и многогранным процессом, который требует совместной работы команды ученых с различными компетенциями. Эффективность деятельности научной команды или групповая эффективность – это. способность команды добиваться изначально обозначенных целей и выполнять задачи по максимуму.

Об эффективности деятельности команд говорят такие ученые, как Т.Д. Зинкевич-Евстигнеева, Д.Ф. Фролов, Т.М. Грабенко [3]. В своих работах они подчеркивают, что эффективная команда - это в первую очередь команда, способная добиваться намеченных результатов. Среди признаков успешной команды можно выделить: высокую результативность, ясность задачи и функционального распределения ее членов, координацию действий, взаимозаменяемость, творческий подход, гибкость, атмосфера.

По мнению Т.Ю. Базарова и Б.Л. Еремина, для оценки эффективности команды могут использоваться следующие показатели [1]:

- повышение навыков членов команды, позволяющих им более эффективно выполнять порученные задания;
- развитие компетенций, помогающих группе лучше работать как единой команде;
- сокращение текучести кадров;
- повышение сплоченности команды, когда члены команды могут открыто делиться информацией и опытом друг с другом для улучшения общей эффективности исполнения проекта.

В литературе выделяют следующие критерии эффективной команды: неформальная и открытая атмосфера, понятность задачи, участие всех членов команды в обсуждении принципиальных вопросов, поощрение высказывания идей и выражения чувств, фокусирование конфликтов вокруг идей и методов, а не личностей. По мнению авторов, при удовлетворении таких условий команда не только успешно выполняет свою миссию, но и удовлетворяет личные и межличностные потребности своих членов [4].

Кроме этого, эффективность команды научных работников зависит от ряда факторов. Одним из ключевых факторов является наличие лидера, который организует работу команды и устанавливает ее цели. Этот лидер должен уметь мотивировать участников команды на достижение поставленных целей, поддерживать коммуникацию и координацию работ внутри группы [2].

Однако, качество команды также зависит от интеллектуального потенциала, опыта и специализации участников команды. Равное распределение работы между участниками команды, а также разделение ресурсов и обязанностей, поможет обеспечить равный доступ к информации и оборудованию, что способствует повышению качества научных исследований.

Еще одним фактором, который определяет эффективность работы команды, является

организация рабочего места и доступность необходимых ресурсов. Отличные условия работы, качественное оборудование и необходимые ресурсы являются важными факторами, которые помогают улучшить работу команды и повысить ее эффективность.

Кроме того, наличие сильной и положительной командной культуры, как правило, способствует ускорению процесса исследований и повышению мотивации участников команды. В отличие от одиночных исследований, команда может создавать и поддерживать коллективный дух, который отражает общие усилия всех участников.

Одним из факторов можно назвать вознаграждения. Команда работает эффективно, когда каждый ее член понимает, что его усилия будут компенсированы тем или иным вознаграждением. План вознаграждений должен быть понятен. Для того чтобы каждый член команды работал более эффективно, он должен узнать свое вознаграждение за проделанную работу. Если все члены команды чувствуют, что их труд подвергается справедливой компенсации, то это приведет к максимальной производительности.

И, наконец, не менее важным фактором выступает обмен знаниями и опытом между членами команды, и научным сообществом в целом. Это помогает облегчить работу группы и повысить качество исследований, что является важным фактором для достижения успеха командных научных проектов.

Таким образом, эффективность работы научной команды зависит от многих факторов. Каждый из этих факторов играет важную роль в повышении эффективности работы команд ученых и обеспечивает достижения ценных результатов в научных исследованиях. Можно сказать, что группа людей превращается в эффективную команду только тогда, когда у сотрудников есть общее видение будущего, общие задачи и желание достичь поставленных целей.

Список литературы:

1. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л. Управление персоналом. - М.: ЮНИТИ, 2005. - С. 387.
2. Гусев Я.Н. Критерии оценки эффективности работы команды в системе продаж // *Лидерство и менеджмент*. - 2023. - Том 10. - № 2. - С. 439-450.
3. Зинкевич-Евстигнеева Т.Д., Фролов Д.Ф., Грабенко Т.М. Теория и практика командообразования. - Речь, 2011. - С. 304
4. Козлова О.И.*, Келина И.В. Оценка эффективности деятельности команд [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-effektivnosti-deyatelnosti-komand>