

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ КОМАНД В РОССИЙСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Полежаева Дарья Васильевна

студент, Сибирский федеральный университет, РФ, Красноярск

Курмышева Дарья Сергеевна

студент, Сибирский федеральный университет, РФ, Красноярск

Боркова Виктория Александровна

студент, Сибирский федеральный университет, РФ, Красноярск

Известно, что успех любой организации зависит от личностей, которые в ней работают. В современном мире особенно ценятся кадры, которые профессионально активны в своей сфере, а также которые могут эффективно взаимодействовать между собой. Специалисты должны уметь действовать в команде, причем работа в ней должна быть организована так, чтобы все ее члены работали на результат. Команда помогает человеку занять место, соответствующее его способностям и возможностям, поэтому он ощущает себя значимым и незаменимым, а это в свою очередь дает ему удовлетворенность от работы.

В литературе команда рассматривается как небольшая группа людей, которые имеют различные навыки и умения, взаимодополняя друг друга, активно работая над достижением цели, неся коллективную ответственность. Так как работа одного члена команды зависит от работы другого, то в команде происходит постоянный обмен информацией и разделение ответственности между собой.

Хорошую команду невозможно собрать моментально и ждать от нее сразу высоких результатов работы.

Преимущества работы в команде огромное множество, в нашей статье мы раскроем основные [6]:

- В команде учитываются мнения всех участников, каждый из которых имеет свои профессиональные навыки в конкретно своей области, поэтому вероятность принятия стратегически правильного решения возрастает;
- Проблема при командном подходе будет рассмотрена с разных точек зрения, а значит, она будет полностью охвачена и детально проанализирована;
- При работе в команде удовлетворенность человека от места его работы возрастает в разы, так как в ней он может раскрыть свою индивидуальность, свои творческие начала, а также показать свою значимость для работы всей организации;
- Работник не просто выполняет данные ему поручения, а знает к какому результату он стремиться. Он выражает свои идеи, что помогает взглянуть на ситуации с другой стороны;
- Работа в команде увеличивает производительность, потому что ясное осознание целей и задач, поставленных перед организацией, мотивирует работника на это.

Цель статьи - исследовать проблемы командообразования в российских организациях.

В России образованию команд в организациях мешают:

- Традиционные отношения между различными уровнями власти;
- Неверный подход к обучению сотрудников;
- Взаимоотношения членов команды между собой.

Для развития командообразования предлагаем следующие подходы:

- повысить уровень доверия к лидеру и укрепить его авторитет у команды;
- сформулировать правильную и рациональную задачу перед командой;
- вызвать у каждого сотрудника чувство, что он важное звено в организации и его вклад необходим для достижения общей цели;
- позволить персоналу участвовать в принятии управленческих решений.

В современных российских компаниях трудно добиться командной работы от членов организации [1]. На наш взгляд, главная причина кроется в привычках русского человека – безусловная субординация, даже если иерархия носит условный характер. Принято считать, что руководитель имеет право на жестокость. Такое мнение зародилось во времена СССР, постепенно с ослаблением власти в 60-х годах XX века появились нормы, которые защищают достоинство человека, а с установлением рыночной экономики они усилились еще в большей степени, однако принцип жестокости не ушел окончательно в прошлое. Кроме того, существует влияние на сотрудников через традиции. Опять же корни уходят в советский режим, который укреплял власть руководителя, отвечающий таким требованиям, как жестокость, уверенность в себе и своих решениях и обладание суровым характером. Если таких качеств не наблюдалось, то сотрудники начинали его осуждать. Традиция на некоторых предприятиях сохраняется до сих пор [4]. Исходя из выше сказанного, можно сделать вывод, что в нашей стране самый распространенный тип команд – вертикальный, то есть существует менеджер-руководитель и несколько подчиненных. Как правило, чтобы верно проанализировать проблему и принять верное управленческое решение, руководитель должен получать информацию от сотрудников, которые имеют непосредственное отношение к этому, советоваться с ними, выслушивать их мнение. В России же не принято высказывать что-либо начальнику, давать ему советы, следовательно, работа команды становится неэффективной, руководитель может принять неуместное, необоснованное решение, которое может привести только к негативным последствиям [3].

Исходя из опыта отечественных компаний, можно отметить, что работа в команде зависит от неформальных отношений между ее членами [5]. Так, чаще всего, команда просто не может продуктивно работать из-за того, что в ней нет командного духа, а есть только соперничество и личная неприязнь. Целью становится работа не на результат, а на выяснение отношений, причем каждый реализует свои интересы, а не организации в целом. Работа в команде будет эффективной, если ее лидер сможет создать командный дух, сформирует доверительные и дружелюбные отношения в ней, которые приведут к повышению качества работы. Для этого существуют некоторые методы, повышающие сплоченность группы. Прежде всего, необходимо сформулировать «миссию команды» для сотрудников, а также сформировать в их глазах положительный имидж компании. Во-вторых, нужно «заразить» всех членов энтузиазмом, замотивировать их на выполнение целей и донести характер выгоды, которые они могут получить от продуктивной работы. В-третьих, заставить членов думать о том, что достижение целей зависит непосредственно от всеобщих усилий и важна самоотдача каждого, поэтому стоит создавать неформальные содержательные отношения в команде [8].

На наш взгляд, чтобы руководитель достиг желаемого, необходимо учесть распространенные факторы, которые негативно влияют на работу организации. В качестве примера можно привести коммуникативную проблему, когда руководство передает сообщение своим подчиненным, но до структурных единиц оно доходит неточным, недостоверным или сжатым. Такая ситуация возникает по нескольким причинам – информация может исказиться, быть

перегруженной или проходить через большое количество уровней управления. Существуют различные пути их решения, но одно из них может повысить уровень доверия к лидеру и укрепить его авторитет. Приходя с совещания более высокого уровня, руководитель подразделения может собрать свой коллектив и поделиться не только важными, но и незначительными новостями. Это поможет устранить коммуникативную проблему, а также убедить подчиненных в том, что они команда – важное звено во всей работе, и все должны действовать сообща для достижения общей цели. Еще одним примером может послужить отсутствие учета мнения низших и средних должностных лиц при решении возникающих проблем. Как правило, их решает управленческий персонал, а до остальных доходит только указания к действию. Чтобы учесть мнение всех работников, стоит применить метод мозгового штурма, когда собираются представители различных отделов и уровней компетенций и начинают генерировать различные пути решения поставленной задачи. Так, можно учесть взгляды со всех точек зрения, а также заинтересовать сотрудников в работе организации.

И еще одна проблема, связанная с внедрением команд в российских организациях – негативное отношение к проведению тренингов по сплочению команды, или тимбилдингу [2]. Чаще всего отечественные компании перенимают опыт зарубежных стран, что не всегда подходит для России, так как менталитеты людей в разных странах отличаются. В глазах российских работников, зачастую, участие в тимбилдинге выглядит навязыванием чужих ценностей, причем участие носит строго обязательный характер, то есть большинство на них ходит «через силу». Настоящее сближение коллектива происходит, когда он собирается в неформальной обстановке: корпоративы, выезды на пикник или походы в ресторан. Повод не имеет значения, как и место его проведения. Именно в таких случаях сотрудники узнают друг о друге немного больше, у них появляются хорошие взаимоотношения, налаживается дух единства.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что на данный момент работа в командах для российских организаций довольно трудно воплощаема в жизнь по ряду причин. В России командный дух в компаниях можно и нужно развивать, но не по стандартам чужих стран, а с учетом российского менталитета. При этом руководителю стоит входить в доверительные отношения с его сотрудниками и перестраивать организационную культуру на новый уровень общения, в которой подчиненные смогут высказывать свое мнение, давать советы и принимать активное участие в принятии управленческих решений.

Список литературы:

1. Авраменко Е.С. Лидерство: российский контекст / Е.С. Авраменко // Известия Уральского государственного университета. Сер. 3, Общественные науки. 2010. № 2 (77). С. 50–74.
2. Вартамян П.В. Проблемы коадообразования в российских компаниях // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2014. №3. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2014/03/4780>.
3. Дунин В.С. Типичные ошибки руководителя // Управление в страховой компании. 2010. № 4. URL: http://www.reglament.net/ins/mng/2007_4.htm.
4. Календжян С.О., Гумилевская О.В. Корпоративное управление и делегирование полномочий: адаптация европейского опыта в российском бизнесе // Российский внешнеэкономический вестник. 2014. №5. С.22–39.
5. Куликова Т. И. Технология коадообразования в современной организации // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2015. № 9 (сентябрь). С. 31–35. URL: <http://e-koncept.ru/2015/15305.htm>.
6. Лукаш, Ю.А. Начальники и подчиненные: кто есть кто, взаимоотношения и конфликты. Учеб. пособие / Ю.А. Лукаш – М.: Издательство «Флинта», 2012. 101 с.

7. Сарган Г.Н. Команда: как создать управляемый коллектив. – М.: Боргес, 2011. 188 с.

8. Старцева Н.В., Артемов А.С. Эффективная модель командного взаимодействия – фундамент системы мотивации и стимулирования персонала компании // Вестник МИЭП. 2014. № 4 (17). С. 85–97.