

ОСОБЕННОСТИ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ В ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ СТРУКТУРАХ

Научная статья

Петров С.В.^{1,*}

¹ ORCID : 0000-0002-9207-4976;

¹ Владимирский Юридический Институт ФСИН России, Владимир, Российская Федерация

* Корреспондирующий автор (psv01[at]yandex.ru)

Аннотация

В статье представлена актуальность проблемы – исследование особенностей командообразования в предпринимательских структурах. Произведён обзор литературы по теме статьи, кратко оценена каждая из представленных работ. В результате анализа были сформулированы наиболее важные принципы командообразования в предпринимательских структурах: приоритет главной цели организации; назначение грамотного и ответственного лидера; подбор достаточно квалифицированных членов команды и внедрение ключевых инноваций. Соблюдение данных принципов и внедрение их в хозяйственную деятельность организации позволит предпринимательским структурам получить дополнительное конкурентное преимущество за счёт повышения эффективности труда персонала и всей организации.

Ключевые слова: предпринимательская структура, командообразование, лидерство, эффективность, инновации.

SPECIFICS OF TEAM BUILDING IN ENTREPRENEURIAL STRUCTURES

Research article

Petrov S.V.^{1,*}

¹ ORCID : 0000-0002-9207-4976;

¹ Vladimir Law Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia, Vladimir, Russian Federation

* Corresponding author (psv01[at]yandex.ru)

Abstract

The article presents the relevance of the problem – the study of the specifics of team building in entrepreneurial structures. The literature on the topic of the article is reviewed, each of the presented works is briefly evaluated. As a result of the analysis the most important principles of team building in entrepreneurial structures were formulated: priority of the main goal of the organization; appointment of a competent and responsible leader; selection of sufficiently qualified team members and implementation of key innovations. Compliance with these principles and their implementation in the business activities of the organization will allow entrepreneurial structures to gain an additional competitive advantage by increasing the efficiency of the staff and the entire institution.

Keywords: entrepreneurial structure, team building, leadership, efficiency, innovation.

Введение

Большинство организаций в настоящее время испытывает определённые трудности, связанные с осложнённой экономической ситуацией в нашей стране. Это обусловлено как снижением покупательской способности населения, так и ожесточающимися санкциями со стороны третьих стран. Особенно это относится к предпринимательским структурам, основной целью которых является максимизация прибыли. Отличительной чертой таких организаций является отсутствие прямой зависимости от дотаций из государственного бюджета. Вместе с тем у них есть и неоспоримые преимущества, такие как свобода действий в рамках действующего законодательства, а также гибкость и скорость принятия управленческих решений.

В такой сложной ситуации предприниматели вынуждены искать дополнительные методы увеличения эффективности своих предприятий. Одним из наиболее популярных способов получения экономической выгоды является повышение продуктивности и результативности работы персонала. В рамках данного направления многие исследователи выделяют такой инструмент управления человеческими ресурсами как командообразование, который при грамотной организации процесса позволяет получить достаточно ощутимые преимущества, в том числе в конкурентной борьбе за счёт более полной реализации потенциала своего персонала.

Обсуждение

Данной методике посвящено достаточно внушительное количество исследований. Так, например, У.С. Сумина описывает базовые принципы командообразования для повышения эффективности компаний, среди которых она выделяет: кадровый консалтинг, коучинг, хедхантеринг и аутстаффинг [1]. С нашей точки зрения достаточно спорные предложения, так как у перечисленных инструментов разные основные цели, которые можно использовать и для командообразования, но с переменным успехом и в основном только для подбора членов команды. А коучинг только для адаптации сотрудников и повышения уровня их квалификации.

Другой исследователь исследует типы команд, применяемые на российских предприятиях [2]. Выделяя четыре типа команд: комбинат, клика, кружок и команда, он в некоторой степени вносит неясность в типизации объекта исследования – получается, что типом команды является команда, что с нашей точки зрения вносит некий элемент

путаницы в терминах. Однако описание приведённых типов носит достаточно конструктивный характер, что является неоспоримым достоинством данной работы.

Отдельного внимания заслуживает работа группы авторов, которые исследуют влияние цифровой среды на командообразование [3]. Однако данная работа анализирует только взаимодействие студентов, что в некой степени неконкретизировано в названии статьи. Основными рекомендациями являются увеличение объёма образовательного процесса по теме командообразования, а также акцент на изучении последних цифровых технологий. С нашей точки зрения, данная работа узко специализирована, что не позволяет понять перспективы сделанных выводов для организаций иной специфики, в частности для предпринимательских структур.

Другая группа авторов напрямую заявляет о том, что командообразование может рассматриваться в качестве элемента кадровой политики предприятия [4]. Ими на основании опыта одной из крупнейших зарубежных компаний заявлено, что для эффективной реализации бизнес-задач и проектов формулируются долгосрочные, среднесрочные и краткосрочные показатели по каждой команде. Также важно учитывать цели каждого члена команды. В целом, данные выводы достаточно обоснованы и, с нашей точки зрения, могут быть транслированы на большинство предпринимательских структур при соблюдении определённых условий.

Отдельного внимания заслуживают работы, в которых исследуются вопросы эффективности командообразования. Так, например, Д.Р. Королёва анализирует эффективность командообразования в процессе управления персоналом [5]. С её точки зрения, повышение эффективности команды требует внимания к выбору участников, определению чётких целей, ролей и ответственностей, а также созданию атмосферы доверия, обратной связи и постоянного развития команды. С нашей точки зрения, несомненно, важные аспекты формирования и функционирования команд, но вместе с тем они являются стандартным набором факторов повышения её эффективности и, к сожалению, не описана взаимосвязь каждого отдельного элемента и общекомандной эффективности.

Важным направлением исследования процессов командообразования является изучение влияния специфики вида хозяйственно-экономической деятельности. В.А. Князева и П.К. Холодова анализируют командный менеджмент на предприятиях металлургической отрасли [6]. В своей работе они изучают противоречие командообразования как элемента управления персоналом, подразумевающего гибкое администрирование, а с другой стороны, производственную специфику, подразумевающую жёсткую регламентацию всех видов работ.

В другой работе авторы исследуют командообразование на предприятиях общественного питания [7]. К сожалению, в данном исследовании речь идёт о некой программе мероприятий по формированию команды, но сама программа в статье не приведена. Однако подробно расписаны задачи, решаемые внедрением указанной выше программы, среди которых выделяют:

- подтверждение успеха;
- воспитание сотрудников, закрепление образцов «правильного поведения»;
- адаптация в организации;
- усиление мотивации;
- исследование корпоративной культуры, отношений, персонала;
- сплочение коллектива;
- выражения признательности, благодарности, удовлетворение потребности персонала в обратной связи;
- возможность отдыха;
- развлечение.

Весьма спорные задачи с нашей точки зрения, хотя авторы заявляют об успешности внедрения предложенных ими мероприятий, что позволяет сделать вывод о решении поставленных задач.

Несомненным является тот факт, что в процессе внедрения командообразования руководители должны учитывать специфику профессиональной деятельности своей организации и факторы её влияния на формирование и функционирование команд.

П.А. Онькина в своей работе анализирует эффективность применения методик командообразования в различных коллективах [8]. Однако выводы сделаны автором только по социологическому опросу группы школьников, что не позволяет говорить о закономерностях свойственных различным коллективам. Также не прослеживается взаимосвязь между методиками командообразования и эффективностью. Таким образом, сформулированный вывод: «организация командообразующих тренингов позволила значительно повысить эффективность коллективного достижения результатов в различных сферах деятельности» не нашёл своего подтверждения в данной работе.

Ранее в одной из наших работ мы уже исследовали проблему определения эффективности командообразования [9]. Основными инструментами мы предложили декомпозицию процедуры формирования команды, что позволит рассчитывать эффективность каждого этапа командообразования, а в дальнейшем деятельности команд и акцентирование усилий руководителя команды на тех элементах, где возможен наибольший прогресс с целью получения максимального эффекта.

Комаров М.А. в своём исследовании анализирует проблемы организаций в процессе командообразования и пути их решения [10]. Автор заявляет, что в процессе решения проблем в коллективе существуют две важные предварительные стадии: исследование проблемы в команде и зарождение конструктивных идей для её решения, а также предлагает варианты мероприятий способствующих наиболее оптимальному прохождению указанных стадий. Несомненно, данная методика в значительной степени повышает эффективность деятельности организаций, однако не рассмотренными оказались другие стадии решения проблем, такие как например: выработка и утверждение путей решения проблем, что, на наш взгляд, является более важными стадиями деятельности организации.

Заключение

Таким образом, можно сделать промежуточный вывод о том, то командообразование на данный момент является популярным инструментом управления персоналом в организациях различных направлений деятельности. Существует

значительное количество особенностей, с которыми сталкиваются сотрудники в процессе внедрения и функционирования команд, начиная от специфики деятельности и заканчивая стадиями внутренних бизнес-процессов. Важно понимать, что также можно выделить и общие принципы командообразования свойственные практически всем организациям. Среди них мы предлагаем выделить следующие свойственные в первую очередь предпринимательским структурам:

1. Акцент на главной цели организации – получение прибыли. В процессе управления организацией достаточно часто возникает проблема акцента внимания руководителя на решении текущих проблем. Однако важно понимать, что чем выше ранг менеджера, тем больше своего рабочего времени он должен посвящать стратегическому управлению. Тем более это актуально для команд и особенно для команд управления. Зачастую члены команды приоритизируют не основные организационные цели, а например – устойчивость коллектива или конфликт с другим подразделением. В самом негативном варианте развития событий сотрудники прикладывают максимум своих усилий к решению личных проблем (например – увеличение личного дохода, карьерный рост и т.п.). Такое положение вещей идёт в разрез с главной целью предпринимательских структур – получение прибыли. Одной из главных задач руководителя, а в особенности лидера команды, является акцентирование трудовых усилий подчинённого коллектива на самых приоритетных для организации целях.

2. Назначение высококвалифицированного лидера команды. От назначения руководителя коллектива зависит очень многое. Грамотный лидер способен таким образом наладить процесс командообразования, что полученный от этого эффект синергии в значительной степени будет превосходить простое суммарное сложение отдельных усилий членов трудового коллектива.

3. Подбор квалифицированных членов команды. Зачастую в процессе формирования команд в состав её участников проникают не достойные такого статуса люди. Особенно это актуально для команд управления куда могут попасть недостаточно квалифицированные сотрудники, например, используя личные связи с тем лицами, от которых зависит решение о составе команды. Достаточно часто в последнее время используется приглашение в команду сторонних для организации участников. Такой шаг позволяет получить «взгляд со стороны» на деятельность предприятия, а также наладить дополнительный контакт с ведущими стейкхолдерами. Задачей лидера команды является подбор таких членов команды, которые обладают достаточным уровнем компетенции для решения поставленных задач.

4. Активное использование инноваций. В настоящее время происходит бурный рост инновационной деятельности, которая находит своё отображение не только в предпринимательстве, но и в управлении персоналом. Если руководитель планирует развивать своё предприятие, то он обязан отслеживать и внедрять наиболее актуальные новшества, позволяющие в значительной степени увеличивать эффективность как использования человеческих ресурсов, так и всего предприятия в целом.

Таким образом, рассмотренные выше принципы командообразования являются особенно важными для предпринимательских структур. Их внедрение и контроль за поддержанием на заданном уровне ключевых показателей, характеризующих каждую из них позволит наиболее оптимальным способом организовать формирование и деятельность команд, что неизбежно приведёт к повышению эффективности использования человеческих ресурсов и всей организации в целом.

Благодарности

Выражается благодарность руководству Владимирского Юридического Института ФСИН России за предоставление возможности участия в научной работе.

Конфликт интересов

Не указан.

Рецензия

Все статьи проходят рецензирование. Но рецензент или автор статьи предпочли не публиковать рецензию к этой статье в открытом доступе. Рецензия может быть предоставлена компетентным органам по запросу.

Acknowledgement

The author expresses their gratitude to the management of the Vladimir Law Institute of the Russian Federal Penitentiary Service for providing the opportunity to participate in scientific work.

Conflict of Interest

None declared.

Review

All articles are peer-reviewed. But the reviewer or the author of the article chose not to publish a review of this article in the public domain. The review can be provided to the competent authorities upon request.

Список литературы / References

1. Сумина У.С. Базовые принципы командообразования для повышения эффективности компании / У.С. Сумина // В сборнике: Конкурентоспособность территорий. Материалы XXVI Всероссийского экономического форума молодых учёных и студентов. — Уральский государственный экономический университет. — Екатеринбург. — 2023. — С. 249-251.
2. Сверчков А.В. Типы команд, применяемые в практике командообразования российских предприятий / А.В. Сверчков // В сборнике: Анализ состояния и перспективы развития экономики России. Материалы VII Всероссийской молодежной научно-практической конференции (с международным участием). — Иваново, 2023. — С. 133-136.
3. Тимошков А.В. Особенности командообразования при взаимодействии в цифровой среде / А.В. Тимошков, В.А. Помазан, А.А. Ерошина [и др.] // Письма в Эмиссия. Оффлайн. — № 4. — 2022. — С. 3065.
4. Маковецкий М.Ю. Командообразование как элемент современной кадровой политики на предприятии / М.Ю. Маковецкий, Е.В. Рибокене, А.Ю. Присяжнюк // Транспортное дело России. — № 5. — 2023. — С. 64-66.

5. Королёва Д.Р. Эффективность командообразования в процессе управления персоналом / Д.Р. Королёва // В сборнике: Молодой учёный. Сборник статей IV Международной научно-практической конференции. — Пенза, 2023. — С. 93-96.
6. Князева В.А. Ключевые направления развития методов командного менеджмента и командообразования на предприятиях металлургической отрасли / В.А. Князева, П.К. Холодова // В сборнике: Менеджмент в современном бизнесе: искусство управления. материалы XX Международной научно-практической конференции. — Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, ОГУ имени И.С. Тургенева. — Орёл, 2023. — С. 33-40.
7. Воронцова Ю.Н. Совершенствование управления командообразованием персонала предприятия общественного питания / Ю.Н. Воронцова, В.В. Кизима // В сборнике: Современная наука: актуальные вопросы, достижения и инновации. Сборник статей XXIX Международной научно-практической конференции. — Пенза, 2023. — С. 133-135.
8. Онькина П.А. Анализ эффективности применения методик командообразования в различных коллективах / П.А. Онькина // В сборнике: Молодой учёный года 2022. Сборник статей II Международного научно-исследовательского конкурса. — Пенза, 2022. — С. 129-132.
9. Петров С.В. Мероприятия по увеличению эффективности командообразования / С.В. Петров // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. — № 3. — 2023. — С. 208-210.
10. Комаров М.А. Командообразование в организации: определение проблем и их решение / М.А. Комаров // В сборнике: Актуальные проблемы и перспективы развития экономики. — Симферополь, 2023. — С. 255-257.

Список литературы на английском языке / References in English

1. Sumina U.S. Bazovye principy komandobrazovaniya dlya povysheniya effektivnosti kopanii [The Basic Principles of Team Building to Improve the Efficiency of the Company] / U.S. Sumina // V sbornike: Konkurentosposobnost' territorij. Materialy XXVI Vserossijskogo ekonomicheskogo foruma molodyh uchyonyh i studentov [In the collection: Competitiveness of Territories. Materials of the XXVI All-Russian Economic Forum of Young Scientists and Students]. — Ural State University of Economics. — Yekaterinburg. — 2023. — P. 249-251 [in Russian].
2. Sverchkov A.V. Tipy komand, primenyaemye v praktike komandobrazovaniya rossijskih predpriyatij [Types of Teams Used in the Practice of Team Building in Russian Enterprises] / A.V. Sverchkov // V sbornike: Analiz sostoyaniya i perspektivy razvitiya ekonomiki Rossii. Materialy VII Vserossijskoj molodezhnoj nauchno-prakticheskoy konferencii (s mezhdunarodnym uchastiem) [In the collection: Analysis of the State and Prospects of Development of the Russian Economy. Materials of the VII All-Russian Youth Scientific and Practical Conference (with international participation)]. — Ivanovo, 2023. — P. 133-136 [in Russian].
3. Timoshkov A.V. Osobennosti komandobrazovaniya pri vzaimodejstvii v cifrovoj srede [Features of Team Building When Interacting in a Digital Environment] / A.V. Timoshkov, V.A. Pomazan, A.A. Eroshina [et al.] // Pis'ma v Emissiya. Offlajn [Letters to the Issue. Offline]. — № 4. — 2022. — P. 3065 [in Russian].
4. Makoveckij M.YU. Komandobrazovanie kak element sovremennoj kadrovoj politiki na predpriyatii [Team Building as an Element of Modern Personnel Policy at the Enterprise] / M.YU. Makoveckij, E.V. Ribokene, A.YU. Prisyazhnyuk // Transportnoe delo Rossii [Transport Business of Russia]. — № 5. — 2023. — P. 64-66 [in Russian].
5. Korolyova D.R. Effektivnost' komandobrazovaniya v processe upravleniya personalom [The Effectiveness of Team Building in the Personnel Management Process] / D.R. Korolyova // V sbornike: Molodoy uchyonyj. Sbornik statej IV Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii [In the collection: Young Scientist. Collection of articles of the IV International Scientific and Practical Conference]. — Пенза, 2023. — P. 93-96 [in Russian].
6. Knyazeva V.A. Klyuchevye napravleniya razvitiya metodov komandnogo menedzhmenta i komandobrazovaniya na predpriyatiyah metallurgicheskoy otrasli [Key Areas of Development of Team Management and Team Building Methods at Metallurgical Industry] / V.A. Knyazeva, P.K. Holodova // V sbornike: Menedzhment v sovremennom biznese: iskustvo upravleniya. materialy XX Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii [In the collection: Management in Modern Business: the Art of Management. Materials of the XX International Scientific and Practical Conference]. — Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, I.S. Turgenev OSU. — Oryol, 2023. — P. 33-40 [in Russian].
7. Voroncova YU.N. Sovershenstvovanie upravleniya komandobrazovaniem personala predpriyatiya obshchestvennogo pitaniya [Improving Management and Team Building of Catering Staff] / YU.N. Voroncova, V.V. Kizima // V sbornike: Sovremennaya nauka: aktual'nye voprosy, dostizheniya i innovacii. Sbornik statej XXIX Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii [In the collection: Modern Science: Current Issues, Achievements and Innovations. Collection of articles of the XXIX International Scientific and Practical Conference]. — Пенза, 2023. — P. 133-135 [in Russian].
8. On'kina P.A. Analiz effektivnosti primeneniya metodik komandobrazovaniya v razlichnyh kolektivah [Analysis of the Effectiveness of the Application of Team Building Techniques in Various Teams] / P.A. On'kina // V sbornike: Molodoy uchyonyj goda 2022. Sbornik statej II Mezhdunarodnogo nauchno-issledovatel'skogo konkursa [In the collection: Young Scientist of the Year 2022. Collection of articles of the II International Scientific Research Competition]. — Пенза, 2022. — P. 129-132 [in Russian].
9. Petrov S.V. Meropriyatiya po uvelicheniyu effektivnosti komandobrazovaniya [Measures to Increase the Effectiveness of Team Building] / S.V. Petrov // Gumanitarnye, social'no-ekonomicheskie i obshchestvennye nauki [Humanities, Socio-economic and Social Sciences]. — № 3. — 2023. — P. 208-210 [in Russian].
10. Komarov M.A. Komandobrazovanie v organizacii: opredelenie problem i ih reshenie [Team Building in an Organization: Identifying Problems and Solving Them] / M.A. Komarov // V sbornike: Aktual'nye problemy i perspektivy razvitiya ekonomiki [In the collection: Current Problems and Prospects of Economic Development]. — Симферополь, 2023. — P. 255-257 [in Russian].