

УДК 331.108.26:331.103.116

А.В. Родионова, А.А. Губенко (3 курс, каф. политэкономии), С.А. Зверева, к.э.н, доц.

СОЗДАНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМАНДЫ – ТЕХНОЛОГИЯ УСПЕХА

В данной работе рассматриваются организационные особенности преобразования коллектива в управленческую команду, а также повышение её эффективности. Цель - выявить и проследить основные моменты перехода от обычного коллектива в управленческую команду. Эта работа будет интересна и полезна людям, интересующимся, а также занимающимся управленческой деятельностью. Аналогичные темы просматриваются во многих современных журналах, а также встречается в различной экономической литературе.

Эффективность любой организации равняется эффективности ее управленческой команды. Командная работа отличается от работы обычного коллектива тем, что команда объединена одной целью, которая совпадает с целями компании, в то время как члены обычного коллектива преследуют в работе какие-то свои личные цели. Одним из важнейших критериев успешной работы фирмы, предприятия является слаженная и четкая работа всех ее сотрудников, и только в этом случае понятие коллектив, участники которого действуют в соответствии с положениями штатного расписания и указаниями начальника, перерастает, трансформируется в команду, где как будто никто никаких внешних указаний не дает.

Команда – это первичный коллектив, в который объединены работники однородных или различных навыков, совместно выполняющие единое задание на основе коллективной материальной заинтересованности и ответственности за результаты своей работы.

Характерными чертами команды как организационной формы кооперирования труда является: единое коллективное задание; специфическая внутрикомандная организация труда и коллективная форма его оплаты; индивидуальная ответственность и заинтересованность каждого члена команды в результатах как своего труда, так и команды в целом.

Существуют различные предпосылки для преобразования коллектива в команду:

потребность в совместной работе, когда требуется согласованная деятельность работников различных навыков при выполнении различных работ,

наличие производственных заданий, которые невозможно или нецелесообразно распределять между отдельными исполнителями

необходимость в совместных действиях группы работников, производящих однородные операции, когда определенный объем работ не может быть выполнен отдельными исполнителями.

Не последнюю роль играет руководитель команды.

На руководителя возлагается задача преобразовать коллектив в управленческую команду и сделать её управляемой, поскольку выполнив первый шаг, сформировав команду, он создаёт в себе сильного соперника, который в принципе может принимать решения самостоятельно, поэтому от руководителя требуется второй шаг - научиться управлять управленческой командой. Следовательно, именно профессионализм лидера, предпочитаемый им стиль работы составляют основу при подборе кадров, в выработке таких правил совместной работы, в таком распределении ролей между членами команды, которые обеспечили бы наиболее эффективную деятельность при выполнении поставленных задач. Человек, вступая в команду, должен быть готов решать задачи как профессионального, так и межличностного значения, иначе говоря, он должен уметь исполнять соответствующие роли (специалиста, коллеги, наставника и т. п.), которые и являются основанием для включения его в команду.

Анализ работы различных команд позволяет выделить следующие качества специалистов, проявление которых способствует созданию успешно действующих команд:

- ответственность за свою работу и всего коллектива;

- знания и профессиональные умения;
- качественное выполнение работы;
- стремление к сотрудничеству, доверие к коллегам;
- надежность;
- способность воспринимать критику;
- готовность к компромиссу, коммуникабельность;
- организаторский талант.

Таким образом, для управленческой команды необходимы высоко ответственные, творческие, профессиональные люди. Причем важно, что это должны осознавать не только руководитель, но и сами участники команды.

В команде сами участники определяют необходимые функции, параллельно этому вырабатывается структура правил, т.е. команда ориентируется на индивидуальные особенности каждого из участников, распределяя функциональные задачи под способности человека, а не наоборот.

Немаловажным аспектом эффективности команды является процесс, который состоит в том, чтобы сформировать и направить группу так, чтобы эффективность группового процесса возникала естественным образом, т.е. например систему бонусного стимулирования. Это значит что, выполнив задачу, все участники команды получают премиальные, откуда следует, что каждый должен приложить максимум усилий для достижения конечной цели.

В управленческой команде царит власть всех над всеми, поскольку она опирается на всеми поддерживаемые нормы и правила коллективной работы, сформированные и сформулированные самими участниками команды. Каждый член команды является равным по отношению к другим членам команды. Но при возникновении кризисной ситуаций, управление должно переходить к наиболее опытному в данной ситуации участнику.

Можно сделать вывод, что эффективность командной работы зависит от ряда факторов таких как:

- заинтересованности каждого участника команды
- строго поставленной цели
- от умелого руководства командой.