

Л. С. Хвостикова

*Научный руководитель — кандидат экономических наук Г. В. Воронцова
СКФУ (Ставрополь)*

РАЗРАБОТКА МЕРОПРИЯТИЙ ПО КОМАНДООБРАЗОВАНИЮ

Идея командных методов работы стала активно внедряться в практику управления в 60–70 гг. XX в. В настоящее время это одна из перспективных моделей корпоративного менеджмента. Командное строительство направлено на создание групп равноправных специалистов дополняющей специализации, сообща несущих солидарную ответственность за результаты своей деятельности и на паритетной основе осуществляющих разделение труда.

Цель работы — побуждение практикующих управленцев к рассмотрению данного инструмента как способа улучшения работы организации.

Произведем обзор реальной ситуации на предприятиях. Используются устаревшие методы управления, такие как «кнут и пряник», что приводит к отрицательным результатам. При таком управлении микроклимат в коллективе также нуждается в улучшении, так как он приобретает негативную окраску. Рабочий коллектив в результате не способен эффективно работать и даже может способствовать ухудшению состояния предприятия. Происходит это по причине преобладания конформных установок, конгруэнтности в общении, что ограничивает проявление личной инициативы сотрудников. При этом локальное построение команды в каком-либо отделе не разрешает данную проблему, необходимо производить изменения системно, начиная сверху и заканчивая низшими звеньями организации [1].

Мы считаем, что целесообразно будет внедрение японских систем, зарекомендовавших себя на российских предприятиях, таких как философия «Кайзен» и система «Канбан». Также, не лишним будет введение бригадных форм организации труда производственных участков с переходом к так называемым самоуправляемым рабочим командам. Еще улучшению состояния предприятия поспособствует внедрение в его работу элементов системы организации рабочего места 5S («Пять шагов»), что позволит в результате правильной организации рабочих мест сотрудникам самостоятельно освободить значительные производственные площади. При этом параметры микроклимата даже в начале преобразований заметно улучшаться. Могут помочь и классические тренинговые мероприятия. Но начать необходимо с анализа настоящего состояния предприятия, чтобы на этой основе подбирать подходящий метод тимбилдинга. На первом этапе компании часто отдают предпочтение специализирующимся в этом виде деятельности компаниям, которые смогут провести объективный

анализ и выделить именно те недостатки, которые необходимо устранить. Ведь по итогу самое главное — это результат, который приведет компанию к успеху и долголетию.

Таким образом, отрицание командообразования ведет к низкому уровню исполнительской дисциплины и проявлению тенденции к неисполнению функциональных обязанностей в полном объеме. В результате внедрения мероприятий по сплочению коллектива, командное взаимодействие совершенствуется, что ведет к улучшению эффективности работы организации.

И с т о ч н и к

Куликова, Т. И. Технология командообразования в современной организации / Т. И. Куликова // Науч.-метод. электрон. журн. «Концепт». — 2015. — № 9 (сент.). — С. 31–35.