

КОМАНДА И ЛИДЕРСТВО В ОРГАНИЗАЦИИ

А.Ф. Кудрявцева, М.Ю. Юферева

Научный руководитель – А.Ю. Карпова

В настоящее время проблема эффективного использования кадровых ресурсов предприятия приобретает большую актуальность. Как раз таки по той причине, что сплоченная команда профессиональных специалистов может стать одним из самых серьезных конкурентных преимуществ современной организации. Кадры – это и есть предприятие, и от того какого качества будут эти кадры, зависит, какой будет вся организация в целом. Кадры в организации нужно грамотно подбирать и рационально использовать. Персонал – это конечно ресурс, но это также и живые люди [1].

Для достижения главных целей организации руководство должно обеспечить плодотворную работу своего персонала. Для достижения результатов необходимо не только создать работникам оптимальные условия работы и обеспечить функциональную рациональную загрузку, но и вызвать у них желание эффективно совершать такие действия, которые смогут приблизить организацию к поставленным ею целям. В связи с этим начальство организации должно выполнять очень важную функцию – создавать условия для мотивации персонала и осуществлять мотивацию на практике [4].

На сегодняшний день, вопрос управления сотрудниками компании встает особенно остро, так как любое предприятие старается оптимизировать свою работу, то есть сделать ее высокоэффективной. Для осуществления всех целей компании требуется общее усилие всего персонала. И управление коллективом в данной ситуации играет ключевую роль.

Обычно люди работают не в одиночку, а именно в составе коллектива. Вообще коллективом является определенная группа людей, которые объединены по различным принципам. Они включены в систему управленческих отношений предприятия. Для того чтобы считаться коллективом, определенная группа должна обладать такими признаками, как:

- наличие некоторой совместной цели абсолютно у всех членов коллектива;

- определенное психологическое признание, а также отождествление членами коллектива друг друга именно на основе различных совместных интересов и идеалов, принципов и прочего;

- постоянство определенного взаимодействия в группе, в итоге которого становится возможным оказание влияния друг на друга ее членами [3].

В условиях непрерывно развивающихся технологий требуется, чтобы квалификация сотрудников полностью соответствовала всем предъявляемым требованиям в компании. А это даст возможность существенно увеличить объем, ассортимент выпускаемых товаров и услуг. Это даст возможность обеспечить конкурентоспособность компании на рынке выпускаемой продукции в ближайшем будущем. Отсюда следует, что ключевым направлением совершенствования системы управления персоналом на сегодняшний день является работа с кадровым резервом предприятия. Сегодня на любом предприятии требуется четкое

построение целостной системы формирования кадрового резерва [2].

Под «командой» понимают рабочую группу профессионалов, каждый из членов которой подчиняется начальнику. Часто руководители называют свою компанию или фирму «командой», а всех сотрудников ее членами. Однако простое оформление нескольких хороших работников в команду или рабочую группу не означает, что команда создана. Тем более не гарантируется получение значительных результатов. Само по себе присвоение лейбла «команда» не гарантирует успеха, в его основе лежат принципы работы членов группы по достижению конечной цели. Поэтому простое объединение людей с различными профессиональными знаниями и навыками приводит спонтанно к образованию команды, в которой обязателен дух единства, высокая мотивация в достижении общих целей и конструктивная активность каждого ее члена. Для того, чтобы команда сформировалась, нужно внутри каждой группы достичь согласия каких-либо ценностей, приоритетов, целей и средств (методов), а также ответственности и роли каждого из будущей команды.

Достичь в команде согласия бывает сложно, однако, для успешной работы коллектива, это весомая предпосылка. Если нет четкого и ясного видения ключевой цели, то отдельные члены команды свой определенный вклад в общий успех внести не могут. Даже когда все цели понятны и ясны всем членам команды, нужно найти компромисс между личными, коллективными интересами. Высокоэффективная команда дает возможность всем работникам внести определенный вклад в реализацию коллективных целей и удовлетворить свои личные интересы [5].

С течением времени личные и коллективные цели нужно менять. Есть

множество примеров того, когда коллективы изначально имели конкретные цели, но ответили за свое неумение исправлять их впоследствии. Команда, которая смотрит вперед, чаще всего добивается успеха, если предвидит трудности, использует возможности, конкретизирует цели в зависимости от опыта. Если дела пошли плохо и причина в критериях работы, руководитель обязан заняться целевым планированием [1].

Лидерство является сильнейшим инструментом, который позволяет решить очень многие проблемы. Но для этого инструмент должен работать отлично и правильно. Лидеров иногда сравнивают с орлами. И это имеет право на жизнь, так как подобно орлам, лидеры обладают пронзительностью и сильным характером. Однако хорошему лидеру в отличие от орлов никогда не следует действовать в организации одному. Если лидер действует в одиночку, то со временем может выдохнуться и он и коллектив. Сила командного лидерства в организации состоит в том, что несколько людей обладают намного большей силой, чем один человек, а это значит, что вся сила организации заключается в коллективе [5].

Существует три этапа формирования командного лидерства. Рассмотрим эти этапы более подробно.

1. Замена индивидуальности. Начать лидеру необходимо именно с изменений в своих приоритетах в команде. Он не должен увлекаться мелкими проблемами. Лидеру следует посвятить себя и уделять больше внимания только самым важным и сложным проблемам. Именно в этом заключается огромная разница между прогрессивными организациями и регрессивными организациями. Так как когда в команде все вопросы решает именно лидер, остальные члены команды лишаются возможности развиваться дальше.

2. Формирование культуры тренингов. Лидеру требуется научить членов команды всем принципам и стратегиям, которые он использует при решении серьезных проблем и принятии решений. Очень важно, чтобы лидер научил всех членов своей команды делиться своими знаниями, так как именно открытый обмен опытом, информацией и знаниями является фундаментом доверия в команде и укрепляет ее.

3. Воспитание новых лидеров. Этот этап подразумевает то, что лидер должен дать своим лучшим и самым успешным членам команды руководство на решение проблем, а также возможность вносить свои идеи. Новые лидеры будут нести ответственность за решение проблем, а задачи первоначального лидера будут ограничены только самыми сложными. Составляющими лидерства являются сферы деятельности лидера, реализация которых позволит ему эффективно воздействовать на коллег и различные обстоятельства. Ведь лидерство – это ответственность [4].

Таким образом, можно сделать вывод, что роль командного лидера является очень сложной и трудоемкой. Для того чтобы быть отличным лидером в команде человеку требуется выполнять огромный набор функций и следить за всеми изменениями, происходящими в команде. Роль лидера выполнять сможет только человек, обладающий огромным набором как профессиональных, так и личностных характеристик [2].

Литература и источники:

1. Арутюнов, В.В. Управление персоналом: учеб. пособие /В.В. Арутюнов, И.В. Волынский. – Ростов-на-Дону, 2009. – 448с.
2. Бузгалин А. В., Колганов А. И. «Теория социально-экономических трансформаций– М.:ТЕИС, 2010. – 365 с.

3. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. - М., Гардарика, 2009. – 242 с.

4. Дятлов, В.А. Управление персоналом: учеб. пособие / В.А. Дятлов.- М.: ПРИОР, 2009. – 365 с.

5. Зайцева, Т. В. Управление персоналом: учеб. /Т. В. Зайцева, А. Т. Зуб. – М.: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА-М, 2012. – 336 с. – (Профессиональное образование).