

УДК 316.452:005.96

Ангелов Г.В.

доктор философских наук, профессор

Черняк Г.А.

кандидат исторических наук, и.о. профессора

Черкасский А.В.

кандидат исторических наук, доцент

Магац Е.Д.

соискатель

кафедра социологии, философии и права

E-mail:sociologia.kafedra@mail.ru

Одесская национальная академия пищевых технологий

ул. Канатная, 112, г. Одесса, Украина, 65039

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМАНД

В статье рассматриваются социально-психологические основы формирования в производственной и организационной сфере управленческих команд, которые качественно выполняют работу в условиях организационных изменений, помогают это делать остальным, быстро создают атмосферу сотрудничества. Разработаны социально-психологические и инновационные векторы организации команды как современной формы управления персоналом, определены пути повышения эффективности труда управленческой команды.

Ключевые слова: командная деятельность; командный менеджмент; основополагающие ценности; мотивирующие факторы; принципы основополагающих ценностей, доверия, равноправия, гармонии, адаптивности и дополнения; социально-психологические характеристики человека.

Постановка проблемы и ее связь с важными научными и практическими заданиями. В последние десятилетия, в связи с развитием современных технологий и социально-экономических отношений, в производственной и организационной сфере возрастает потребность в кооперации и сотрудничестве на рабочем месте. Социальные, управленческие и технологические процессы требуют интеграции, а обмен информацией приобретает глобальный характер. В связи с этим в общественной практике и в социальной психологии значительно возрос интерес к изучению групп командных форм работы.

Анализ последних публикаций по проблеме. Работ, посвященных эффективному управленческим командам, не так много, и в основном этой темой занимаются в рамках изучения подбора персонала такие ученые, как Г.В. Ангелов [1], В.В. Стремядин [1], И.Н. Буценко [1], Т.Ю. Базаров [2], Г.А.Черняк [7]. Формированию управленческой команды как методу повышения эффективности управленческой деятельности посвящены работы М. Вудкока и Д. Френсиса [3], Э. Гроува [4], В.В. Зотова и Е.В. Ленского [5], Д. Олдхэма [6], Г.А. Черняк [8] и др. Несмотря на это, в современной литературе недостаточно раскрыты социально-психологические аспекты формирования управленческих команд.

Формулирование целей исследования. Основными целями данной статьи являются: рассмотрение

сущности, структуры, социально-психологических основ формирования управленческих команд, поиск путей повышения эффективности их деятельности.

Изложение основных результатов и их обоснование. В процессе исследования были поставлены и в большей степени решены следующие задачи:

- раскрыто понятие и описаны этапы развития управленческих команд;
- проанализированы теоретические и методологические аспекты реализации командного подхода к управлению персоналом на предприятии;
- выявлены предпосылки формирования управленческих команд и определена их роль в повышении эффективности управленческой деятельности;
- уточнены основные условия организации команды и основные факторы, оказывающие влияние на совместный труд членов команды;
- охарактеризованы основные пути повышения эффективности труда управленческих команд;
- разработаны методы оценки эффективности труда команды.

Таким образом, целью настоящей работы стала разработка социально-психологических и инновационных векторов организации команды как современной формы управления персоналом, определение путей повышения эффективности труда управленческой команды. Теоретической и методологической основой исследования

послужили фундаментальные положения психологии и социологии управления, общей теории социального управления, социологии организации, психологии управления и социальной психологии групп.

Как известно, на практике, многие руководители делают все возможное, чтобы оптимально и гибко реагировать на потребности рынка, происходящие изменения в технологиях, как производства, так и управления. Часто это проявляется в том, что руководители в целях повышения качества управления создают вокруг себя на самой верхней ступени организационной структуры управленческие команды. Отличительными чертами таких команд являются: мощный интеллект, умение анализировать, прогнозировать и предвидеть; высокая ответственность и качество работы; способность систематически обновлять и наращивать свои качественные характеристики. Все это концентрируется и проявляется в высокой результативности управления и повышении эффективности управляемого объекта.

Теоретики управления посвятили много времени определению идеального размера группы. Авторы школы административного управления считали, что формальная группа должна быть сравнительно небольшой и состоять из 3-9 человек. По мере увеличения размера группы общение между ее членами усложняется и становится более трудным в достижении согласия по вопросам, связанным с деятельностью группы и выполнением ее задач. Увеличение размера группы также усиливает тенденцию к неформальному разделению групп на подгруппы, что может привести к появлению не согласующихся целей. Эффективная командная деятельность может быть только при выполнении следующих условий:

- все члены команды разделяют общие основополагающие ценности;
- распределение ролей гармонично соответствует личным и профессиональным компетенциям ее членов;
- структура команды позволяет гибко адаптироваться к возможным изменениям внешней среды и готовить себе преемников.

Об управленческих командах и их создании специалисты в области социальной психологии, высокоэффективного менеджмента и организационного развития говорили относительно недавно. Это связано, во-первых, с тем, что современные организации обладают ярко выраженными тенденциями к усложнению и увеличению своего структурного и функционального состава, что требует внедрения более эффективных организационных форм и методов коллективного управления, которые поз-

волили бы минимизировать время принятия управленческого решения и одновременно повысить его качество.

Во-вторых, почти все успешно развивающиеся и обладающие высокой конкурентоспособностью фирмы, как в нашей стране, так и за ее пределами, строят свое развитие, как на основе удовлетворения запасов потребителей настоящего времени, так и потребностей завтрашнего дня, создавая отделы новой техники, проблемно-перспективные лаборатории и т.д.

В-третьих, рассматривая эффективность менеджмента как производительность организации, дальнейшее повышение производительности управленческого труда зависит от осознания такого факта, что менеджер любого ранга связан с созданием коллективного продукта труда. Принадлежность отдельного сотрудника к философии «общего дела», т.е. выработка «духа командности», имеет огромное значение как мотивирующий фактор для повышения производительности организации в целом.

В-четвертых, признание самого существования командного подхода связано с последними исследованиями в области социальной психологии в области развития организации.

Для управленческой деятельности особое значение имеет особенность мышления руководителя, которое оказывает существенное воздействие на динамику развития компании, степень планомерности ее деятельности, уровень эффективности ее подразделений. Это и дает основание рассматривать особенности мышления в качестве одного из важных факторов стабильного развития компании.

Основополагающим в работе по построению эффективной команды является системный подход, который опирается на следующие принципы:

- принцип основополагающих ценностей – стремление подчинять свои цели общему делу разделяют все ее члены;
- принцип гармонии – распределение ролей в соответствии с личностными компетенциями и профессионально-важными характеристикам ее членов, умение приходить к консенсусу, конструктивно разрешать конфликты;
- принцип доверия – каждый член команды открыт и честен по отношению к другим, имеет доступ к стратегической информации важной для получения качественного результата;
- принцип равноправия – все члены команды подчиняются единым нормам и правилам и имеют равные права, в том числе и на выражение собственного мнения;
- принцип адаптивности – перераспределение ролей, в том числе смена лидера, в соответствии с изменениями внешней среды, подготовка преемников;

– принцип дополнения – слабые качества одного из членов команды перекрываются сильными качествами другого по одному и тому же аспекту.

Принципы основополагающих ценностей, доверия, равноправия лежат в основе формирования организационной культуры, правил взаимодействия в команде. А вот в соответствии принципам гармонии, адаптивности и дополнения необходимо учитывать социально-психологические характеристики человека.

Многие компании рассматривают управленческую команду как стратегический ресурс своего бизнеса. При формировании управленческой команды учитываются как традиционные параметры, такие как: профессиональные навыки и опыт кандидата, – так и его личные качества (гибкость, позитивность) и психоэмоциональные особенности (оптимистичность, умение позитивно воспринимать людей и взаимодействовать с ними), которые позволят ему включиться в командную работу. Коррекция управленческой команды в компании происходит регулярно в связи с расширением бизнеса, развитием новых брендов, реструктуризацией, появлением новых стратегических задач. Формирование управленческой команды в компании проходит следующие этапы:

- определение цели, задачи каждого члена команды, методов работы;
- определение ограничительных факторов – времени, соотношения спроса и предложения на рынке, финансовых ресурсов;
- оценка членами команды новичка, реагирование на конкретные дела членами команды;
- самопрезентация новичка – завоевание кредита доверия, авторитета у остальных членов команды и подчиненных, органичное встраивание в команду;
- согласование с членами команды методов оценки достижения поставленных целей.

С точки зрения социальной психологии, главным правилом командообразования является объединение управленцев и сотрудников вокруг стратегических целей ведения бизнеса компании и ее собственников. При формировании управленческой команды компания исходит из обязательных требований к данному процессу: это должна быть группа единомышленников, каждый из которых четко представляет свою роль, несет ответственность и готов заменять или дополнять других членов команды.

Одним из важнейших условий эффективности команды является форма управления в команде. От нее зависит уровень рабочей дисциплины команды. Эффектив-

ность управления командами предполагает соблюдение следующих параметров:

- установления единства видения цели;
- оказание содействия проведению изменений, соответствующих восприятию цели;
- культивирование ответственности членов команды за свои действия;
- делегирование полномочий для проведения заданий;
- предоставленные команде свободы действия и обеспечение в рамках определенных полномочий.

Выводы и перспективы дальнейших исследований. Управление командами будет эффективным лишь в том случае, если будут соблюдаться все правила и принципы успешного управления командами, распространяться на каждого отдельного ее члена и сопровождаться вложением средств в их развитие.

Социально-психологические особенности формирования организационной культуры, основанные на философии общего дела и командной работе, предполагают изменение характера коллективистских установок, перехода при взаимодействии личности и группы от стратегии «строгости коллективизма» к «глубокому, открытому коллективизму». Большая роль в формировании новой организационно-культурной среды принадлежит лидерам. Утверждение командной культуры предполагает уменьшение дистанции между первым руководителем и группой топ-менеджеров, установление непротиворечивых внутригрупповых отношений.

Современные исследования дают все основания предполагать, что деловой мир в целом движется в сторону конвергенции, взаимного дополнения. Изменения во внешней среде, которые характеризуются высокой конкуренцией и динамичностью, ставят в более благоприятные условия организации, в которых нормы и ценности делового взаимодействия перемещаются от формальных к персонифицированным отношениям, от авторитарного к гуманистическому стилю управления, от консервативного к инновационному характеру деятельности. Трансформация жестких коллективистских установок топ-менеджеров современных украинских деловых структур в направлении гибкого, открытого коллективизма позволит активно использовать в управлении личностные и групповые ресурсы, обеспечивая не только эффективную коммуникацию, но и высокую конкурентоспособность и адаптацию украинских предприятий к глобальным проблемам мирового рынка

Литература

1. Ангелов Г.В. Человеческая компетентность в современном управлении. / Г. В. Ангелов, В. В. Стремядин, И. Н. Буценко, В. В. Паламарчук / под общ. ред. проф. Г. В. Ангелова / Киев-Одесса : СМІЛ, 2004.
2. Базаров Т. Ю. Управление персоналом развивающейся организации: Учебное пособие. / Т. Ю. Базаров. – М. : 1996.
3. Вудкок М. Раскрепощенный менеджер. / М. Вудкок, Д. Френсис.– М. : 1991.
4. Гроув Э. Высокоэффективный менеджмент. / Э. Гроув. – М. : 1996.
5. Зотов В. В. Задачи и организационные основы менеджмента. / В. В. Зотов, Е. В. Ленский. – М. : 1996.
6. Олдхэм Д. Культура организации / Д. Олдхэм. – М. : 1991.
7. Черняк Г. А. Психология человеческой деятельности : учебное пособие / Г. А. Черняк, Г. В. Ангелов, А. П. Заричанский, А. Ф. Кропивко, В. И. Мазуренко. – Одесса : «ВМВ», 1998.
8. Черняк Г. А. Психология человеческих взаимосвязей: учебное пособие / Г. А. Черняк, Г. В. Ангелов, А. П. Заричанский, А. Ф. Кропивко, В. И. Мазуренко. – Одесса : «ВМВ», 1999.
9. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Пер. с англ. Под ред. Т. Ю. Ковалевой. – СПб. : Питер, 2001.
10. Элвессон М. Организационная культура / М. Элвессон. / Пер. с англ. Под ред. Т. Ю. Ковалевой. – М. : Гуманитарный центр, 2005.

Стаття надійшла 09.11.2014

Ангелов Г.В.

доктор філософських наук, професор

Черняк Г.А.

кандидат історичних наук, в.о. професора

Черкаський А.В.

кандидат історичних наук, доцент

Магац К.Д.

здобувач

кафедра соціології, філософії та права

E-mail: sociologia.kafedra@mail.ru

Одеська національна академія харчових технологій

вул. Канатна, 112, м. Одеса, Україна, 65039

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКИХ КОМАНД

У статті розглядаються соціально-психологічні основи формування у виробничій і організаційній сфері управлінських команд, які якісно виконують роботу в умовах організаційних змін, допомагають це робити іншим, швидко створюють атмосферу співпраці. Розроблені соціально-психологічні й інноваційні вектори організації команди як сучасної форми управління персоналом, визначені шляхи підвищення ефективності праці управлінської команди.

Ключові слова: командна діяльність, командний менеджмент, засадничі цінності; мотивуючі чинники; принципи засадничих цінностей, довіри, рівноправ'я, гармонії, адаптивності і доповнення; соціально-психологічні характеристики людини.

Angelov G.V.

Doctor of Philosophy, Professor

Chernyak G.A.

Ph.D., Associate Professor

Cherkassky A.V.

Ph.D., Associate Professor

Magats K.D.

Department of Sociology, Philosophy and Right

E-mail:sociologia.kafedra@mail.ru

Odessa National Academy of Food Technologies

Kanatnaya Street, 112, Odessa, Ukraine, 65039

SOCIALLY-PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF FORMING OF ADMINISTRATIVE COMMANDS

Abstract. The article examines the socio-psychological bases of formation in the field of industrial and organizational management teams that have quality work in terms of organizational change, it helps to do the rest, quickly create an atmosphere of cooperation. Developed social-psychological and innovative vectors organization team as a modern form of personnel management, identify ways to improve the efficiency of the labor management team.

Fundamental work in building an effective team is a systematic approach that relies on the following principles:

- The principle of fundamental values – the desire to subordinate their objectives to the common cause shared by all its members;
- The principle of harmony – the distribution of roles in accordance with the personal and professional competencies important characteristics of its members, the ability to come to a consensus, resolve conflicts constructively;
- The principle of trust – each team member is open and honest in relation to others, has access to strategic information important to get good results;
- The principle of equality – all team members to obey the rules and regulations uniform and have equal rights, including those to be heard;
- The principle of adaptability – the redistribution of roles, including a change of leader, in accordance with changes in the external environment, preparation of successors;
- The principle of the complement – the weak quality of one team member overlap strong as a friend on the same aspect.

The principles of fundamental values, trust, equality underlie the formation of organizational culture, rules of interaction within the team. But according to the principles of harmony, adaptability and additions necessary to consider the socio-psychological characteristics of a person. From the perspective of social psychology, the main rule is to combine team building managers and employees around the strategic objectives of the business of the company and its owners. In forming the company's management team comes from the mandatory requirements for this process: it must be a group of like-minded people, each of whom is clearly a role, responsible and willing to replace or complement the other team members.

Keywords: command activity; command management; fundamental values; explaining factors; principles of fundamental values, trust, equality of rights, harmony, adaptability and addition; socially-psychological descriptions of man.

References

1. Angelov G. V., Stremyadin V. V., Butsenko I. N., Palamarchuk V. V. (2004). *Chelovecheskaya kompetentnost v sovremennom upravlenii / pod obsch. red. prof. G. V. Angelova*. Kiev-Odessa: SMIL.
2. Bazarov T. Yu. (1996). *Upravlenie personalom razvivayusheysya organizatsii*. M.
3. Vudkok M., Frensis D. (1991). *Raskreposchennyiy menedzher*. M.
4. Grouv E. (1996). *Vyisokoeffektivnyiy menedzhment*. M.
5. Zotov V. V., Lenskiy E. V. (1996). *Zadachi i organizatsionnyie osnovyi menedzhmenta*. M.
6. Oldhem D. (1991). *Kultura organizatsii*. M.
7. G. A. Chernyak, G. V. Angelov, A. P. Zarichanskiy, A. F. Kropivko, V. I. Mazurenko. (1998). *Psihologiya chelovecheskoy deyatelnosti*. Odessa: «VMV».
8. G. A. Chernyak, G. V. Angelov, A. P. Zarichanskiy, A. F. Kropivko, V. I. Mazurenko. (1999). *Psihologiya chelovecheskih vzaimosvyazey*. Odessa: «VMV».
9. Sheyn E. (2001). *Organizatsionnaya kultura i liderstvo / Per. s angl. Pod red. T. Yu. Kovalevoy*. SPB.: Piter.
10. Elvesson M. (2005). *Organizatsionnaya kultura / Per. s angl. Pod red. T. Yu. Kovalevoy*. M.: Gumanitarniy tsentr.