преданность целям

принципы формирования команд управления инновационными организациями

Аннотация

Перечислены принципы, которые являются необходимым методологически целесообразным обоснованием формирования и своевременной реорганизации полиструктурной социально-экономической системы, важными условиями ее эффективного функционирования.

Ключевые слова: командообразование, инновационная экономика, интеллектуальный капитал, «новая» организация, делегирование полномочий и ответственности, менеджмент, конкурентоспособность

Петров Сергей Валерьевич
доцент, Владимирский государственный университет имени Столетовых; докторант, Санкт-Петербургский государственный университет; генеральный директор, ООО «Компания «Пять звезд»
psv01@yandex.ru

В современных условиях повышение конкурентоспособности предприятий, которое необходимо для их успешного функционирования в рамках инновационной экономики, уже невозможно осуществить только за счет материальных ресурсов. Одним из все более востребованных подходов становится поиск путей формирования команды управления новой организацией. Это вызвано многими причинами: усилением конкуренции; стремлением ускорить производство и сделать его более гибким; желанием расширить возможности сотрудников и привлечь их к решению масштабных корпоративных задач. Именно путем командной работы можно скоординировать деятельность сотрудников, сплотить их, повысить качество продукции и сервиса и добиться высоких результатов.

Вместе по пути достижений

Командообразование как специфический подход в управлении исследуется достаточно давно, что не мешает и сегодня ученым искать и открывать новые направления в этой сфере.

Итак, команда – это группа людей, имеющих высокую квалификацию в определенной области и максимально преданных общей цели деятельности своей организации, для достижения которой они действуют сообща, взаимно согласовывая свою

работу [1]. Базовым признаком команды следует признать синергетичность, благодаря которой, действуя совместно, члены команды могут достигать больших результатов, нежели поодиночке либо в иных организационных формах. Н.Н. Смирнов, ссылаясь на работу И. Ансоффа, пишет: «Синергизм (синергия) ... есть комплекс преимуществ от соединения нескольких предприятий в единую групповую структуру – преимуществ, основанных на внутренней взаимосвязи и осмысленном взаимодействии»[3].

Что делает команду сильной?

В научной литературе существует множество подходов к изучению принципов формирования команд управления. Наиболее оптимальными, на наш взгляд, являются следующие принципы формирования команд управления инновационными организациями:

I. *Системные принципы*, позволяющие структурировать разрозненные элементы знания и действий в формировании команд. Это:

1) синергизм;
2) единство целевой установки при допустимой конфликтности прочих целей;
3) процессная совместность в деятельности;
4) автономность;
5) устойчивость и способность к устойчивому развитию;
6) высокая степень личностной и коллективной ответственности.

II. *Принципы, основанные на человекоцентрическом подходе*, актуальные в связи с тем, что составная часть формируемой системы (команды) – человек. Это такие принципы, как:

1) признание приоритетной роли человека как главного компонента любой социальной системы, включая и отдельную организацию;
2) формирование такой стратегии развития нового предприятия, которая учитывала бы необходимость повышения группового капитала;
3) повышение качества мотивации персонала за счет дифференциации потребностей и возможности самореализации.

III. *Принципы, отличающие развитие группового капитала в рамках команды*:

путем командной работы можно скоординировать деятельность сотрудников, сплотить их, повысить качество продукции и сервиса и добиться высоких результатов

цель инвестирования: увеличение знаний, опыта; направленность на повышение квалификации, улучшение мотивации персонала, увеличение организационных возможностей, на развитие каналов коммуникации организации

1) ориентация на создание дополнительного источника ресурсов, доступных для всех членов группы;
2) зависимость развития группового капитала от развития капитала индивидуальных факторов и социального капитала;
3) синергизм воздействия эндогенных и экзогенных факторов;
4) снижение транзакционных издержек за счет действия персонифицированных механизмов, в том числе и персонифицированного доверия;
5) направленность на облегчение социальных взаимодействий.

IV. *Принципы, выявляющие особенности командообразования* на основе управленческих инноваций:
1) соответствие миссии, стратегии, стадии жизненного цикла предприятия выявленным проблемам и вариантам развития в условиях согласованности ценностей различных социальных групп;
2) подчинение общесистемному разумному поведению предпринимательской структуры ради своей целостности;
3) деятельность инновационных групп существенно зависит от факторов восприимчивости инновационных групп организации;
4) способность организации к развитию посредством выявления близких к групповым интересам новых индивидуальных капиталов, стремящихся влиться в организацию и удовлетворяющих общим кадровым требованиям.

V. *Принципы инвестирования в групповой капитал*:
1) объект инвестирования – знания, опыт, квалификация, мотивация персонала, организационные возможности, каналы коммуникации команды, где все члены ориентированы на развитие сервисного сознания;
2) направленность инвестиций в материальные и нематериальные вложения;
3) цель инвестирования: увеличение знаний, опыта; направленность на повышение квалификации, улучшение мотивации персонала, увеличение организационных возможностей, на развитие каналов коммуникации организации;
4) эффект сетевого взаимодействия;
5) основной целью стратегии инвестирования в групповой капитал является создание эффективной системы коммуникаций с потребителями, постав-

редакционные статьи

щиками и партнерами для укрепления отношений с ними и привлечения новых постоянных клиентов;
6) перекрестный характер инвестирования в три вида капитала предпринимательской структуры сервисного типа: организационный, групповой и потребительский.
Указанные принципы подчиняются функциональным требованиям системы, которые были выделены Т. Парсонсом [2]:
1) *adaptation (адаптация),* касающаяся отношений между системой и ее средой: чтобы существовать, система должна располагать определенной степенью контроля над своей средой, для общества особое значение имеет экономическая среда, которая должна обеспечить людям необходимый минимум материальных благ;
2) *goal attainment (целедостижение)* выражает потребность всех обществ устанавливать цели, на которые направляется потребность всех обществ устанавливать цели, на которые направляется социальная активность;
3) *integration (интеграция)* относится к координации частей социальной системы.
Главным институтом, посредством которого реализуется эта функция, является право. При помощи правовых норм упорядочиваются отношения между индивидами и институтами, что уменьшает потенциал конфликта. Если конфликт все же возникает, то его следует улаживать через правовую систему, избегая дезинтеграции социальной системы;
4) *latency (удержание образца)* предполагает сохранение и поддержание основных ценностей.

От общего к частному

Вышеизложенные принципы формирования команд управления инновационными организациями совмещаются и с частными принципами формирования полиструктурных систем, к которым В.И. Перовым отнесены:
1) *принцип минимизации ступеней управления*: чем меньше ступеней в структуре, тем более гибко и оперативно будут приниматься меры на случай любых осложнений, и в итоге эффективнее будет работа организации в целом;
2) *сосредоточение на каждой ступени* всех необходимых функций управления;

для общества особое значение имеет экономическая среда, которая должна обеспечить людям необходимый минимум материальных благ

Литература

1. Зуб А.Т., Локтионов М.В. Стратегический менеджмент: системный подход [Текст]. – М.: Генезис, 2011.
2. Парсонс Т.О структуре социального действия [Текст]. – М.: Академический Проект, 2002.
3. Смирнов Н.Н. Стратегический менеджмент [Текст]. – СПб.: Питер, 2002.

3) *принцип рационального сочетания централизации и децентрализации* выполнения функций. При децентрализации руководства повышается активность низовых звеньев управления, которые ближе находятся к производству. При централизации создаются условия для эффективного применения современных средств управленческой техники, специализации подразделений и исполнителей, однако при этом может пострадать оперативность принятия и реализации решений, значительно понизятся активность и ответственность нижестоящих звеньев;
4) *принцип гибкости* (в том числе желание модифицировать себя, так как система сопротивляется изменениям, касающимся способа организации) и экономичности, реализация которых позволяет реагировать на изменения внешней и внутренней среды с наименьшими затратами.

Вывод

Выделенные частные принципы являются необходимым методологически целесообразным обоснованием формирования и своевременной реорганизации полиструктурной социально-экономической системы, важными условиями ее эффективного функционирования.

КЭ

Sergey V. Petrov
associate professor,
Vladimir State University named after the Stoletovs
Ph.D. candidate, Saint Petersburg State University;
CEO, «Five stars» («Pyat» zvezd») company» Ltd.

Principles of formation of innovative organizations' management teams

Abstract

The principles that are necessary methodologically appropriate justification of formation and timely restructuring of multi-structural socio-economic system, the basic conditions for its effective functioning, are listed.

Keywords: team building, innovative economy, intellectual capital, «new» organization, delegation of authority and responsibility, management, competitiveness