

Носкова Наталья Владимировна

студентка

ФГБОУ ВО «Марийский государственный университет»

г. Йошкар-Ола, Республика Марий Эл

DOI 10.31483/r-138857

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ В СФЕРЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

***Аннотация:** в статье рассматриваются основные аспекты возможности применения дополнительных образовательных программ в системе обучения и развития навыкам командообразования сотрудников современных организаций. Показана значимость внутреннего корпоративного обучения в системе развития навыков командообразования и функционирования результативных команд, выделены основные прикладные преимущества подобного подхода.*

***Ключевые слова:** команда, групповая сплоченность, навыки командообразования, дополнительные образовательные программы, эффективность управления.*

Актуальность разработки и совершенствования стратегического управления персоналом современных организаций в аспекте формирования и системного функционирования эффективных команд вызвана изменениями последнего времени, связанных с последствиями пандемии и нынешней социально-политической ситуацией. В условиях современной реальности эффективность использования приемов результативного управления можно достичь только благодаря соблюдению важных прикладных условий, одним из которых является грамотно выстроенная система командообразования у сотрудников организации на основе дополнительных образовательных программ.

Таким образом, вышесказанные положения определяют актуальность и практическую значимость проблематики работы в направлении формирования и

совершенствования эффективных команд сотрудников в организациях, а также оптимального формирования навыков командообразования.

Команда в современной организации представляет собой группу результативных и мотивированных сотрудников, которая обладает дополняющими друг друга профессионально-личностными компетенциями и навыками, связанную одной общей целью для достижения поставленного результата [2, с. 31].

Важно обратить внимание на тот факт, что для эффективного управления определенным организационным проектом нужна именно команда, а не группа сотрудников, поскольку в группе каждый ее участник действует на благо личной цели, а для эффективной реализации проекта очень важна взаимосвязь участников, достижение единой цели и взаимная ответственность на основе общей цели.

Нынешняя ситуация демонстрирует необходимость разработки подходов к руководству сотрудниками в общей структуре системы управления, основанных на стабильном сохранении их личностных и профессиональных ресурсов. В связи с этим чрезвычайно важными на прикладном уровне становятся исследования, объединяющие в единое целое организационно-управленческую основу коммерческих организаций и проблематику формирования эффективной команды менеджеров, совершенствования системы профессионального развития и создания кадрового резерва. С этим связана необходимость непрерывной систематической работы по формированию эффективной команды менеджеров с применением различных методов обучения и профессионального развития [1, с. 103].

Развитие и улучшение системы корпоративного управления при руководстве командами является ключевым звеном успешного решения проблем, стоящих перед коммерческой организацией. Для того, чтобы организационная система работала успешно, необходимо усовершенствовать систему кадрового обеспечения органов управления при помощи совершенствования системы профессионального формирования эффективной команды менеджеров.

Исследователи к основным факторам успешности команды в рамках организационных структур относят следующие критерии [4, с. 86]:

- 1) выраженная мотивация на достижения;

2) вовлеченность;

3) четко налаженная система коммуникаций внутри команды единомышленников;

4) высокий прикладной уровень компетентности руководителя команды как первого лица.

При этом на эффективность взаимодействия членов команды также влияют и внешние факторы, среди которых следует отметить прежде всего наличие всех необходимых ресурсов, а также организованной под цели команды инфраструктуры.

В ходе поиска и подбора участников команды для реализации определенного организационного проекта необходимо исходить из следующих факторов [3, с. 124]:

1) наличие требуемых профессионально-личностных компетенций и навыков у потенциального члена команды;

2) выраженное соответствие компетенций и навыков члена команды целям проекта;

3) навык сотрудника работать и конструктивно взаимодействовать в команде;

4) определение командной роли участника.

В силу указанных выше аспектов и факторов система дополнительных образовательных программ как эффективного средства развития и совершенствования навыков командообразования у сотрудников современных организаций является важнейшей прикладной задачей для руководителей команд.

Во многих отечественных организациях как коммерческого, так и государственного формата активно внедряются системы внутреннего обучения сотрудников. Приоритет внутреннего обучения перед внешним объясняется следующими преимуществами [6, с. 39]:

1) непосредственный учет специфики деятельности конкретной организации в системе обучения персонала;

2) возможность привлекать для проведения обучения опытных сотрудников;

3) оптимальное формирование мотивации как у сотрудников-наставников, так и у молодых специалистов;

4) развитая система удержания персонала и служебно-профессионального продвижения.

В особенности, дополнительные образовательные программы в рамках работы внутренних центров обучения, корпоративных университетов современных организаций реализуются на практическом уровне в таком направлении как командообразование и развитие групповой сплоченности коллективов.

К разработке и внедрению на системной основе дополнительных образовательных программ привлекаются руководители структурных подразделений и генеральное руководство, опытные наставники из числа высокомотивированных и вовлеченных сотрудников. Такое положение дел уже формирует определенную внутреннюю среду единства и взаимного конструктивного общения внутри организации.

Среди навыков командообразования, которые возможно совершенствовать у сотрудников организации, выделяются при разработке дополнительных образовательных программ [5, с. 26]:

1) способность и практический навык принимать сотрудником ответственность;

2) навык соподчинять индивидуальные личные цели и цели команды как коллектива единомышленников;

3) навыки ситуационного лидерства;

4) гибкость в поведении и умение адаптироваться под меняющиеся условия среды;

5) способность к самоуправлению в рамках своих профессионально-должностных полномочий;

6) способность к бесконфликтному конструктивному общению и сотрудничеству;

7) способность принимать командные решения и нести за них ответственность;

8) эмоциональный интеллект;

9) эмпатия, сопереживание.

Таким образом, практическая актуальность и востребованность внедрения в систему обучения и развития сотрудников современных организаций дополнительных образовательных программ в формировании и совершенствовании навыков командообразования показывает свою значимость и важность использования в управлении трудовыми коллективами.

Профессиональное развитие в аспекте совершенствования навыков командообразования у сотрудников современных организаций является одной из ключевых задач корпоративного управления через систему внедрения дополнительных образовательных программ, направленных на обеспечение эффективного и качественного функционирования. В условиях стремительных социальных, экономических и технологических изменений постоянное повышение уровня управленческого профессионализма и навыков командообразования у сотрудников становится необходимым условием устойчивого развития организации.

Список литературы

1. Бунтовский С.Ю. Подходы к формированию команды проекта / С.Ю. Бунтовский, А.Ю. Савва // Наука и инновации в XXI веке: актуальные вопросы, открытия и достижения. – 2018. – С. 103–106. EDN YVDZAZ
2. Ермолаева М.В. Психологические подходы к мотивационным процессам в проектной команде / М.В. Ермолаева, Ж.М. Кокуева // Известия иркутского государственного университета. серия: психология. – 2019. – С. 20–34.
3. Исаева В.В. Теоретические аспекты формирования команды проекта / В.В. Исаева, Д.В. Герасимова // International innovation research. – 2019. – С. 123–125. EDN LVWKPO
4. Сафонова С.Г. Мотивация в команде проекта / С.Г. Сафонова, М.С. Шейхова, А.Ю. Квиткин // Инструменты и механизмы устойчивого инновационного развития. – 2020. – С. 86–89. EDN UHLZBI

5. Синев И.М. Управление конфликтами в команде управления проектом / И.М. Синев // Управление проектами: карьера и бизнес: материалы Всероссийской научно-практической конференции. Государственный университет управления. – 2019. – С. 25–26. EDN TMIKOT

6. Чуланова О.Л. Технология управления проектами и проектными командами на основе методологии гибкого управления проектами agile / О.Л. Чуланова // Вестник евразийской науки. – 2018. – №1. – С. 37–42. EDN XNHVZB