

ВОПРОСЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВОВ

Конопля Е.А., Солодовников А.А.
*Национальный технический университет
«Харьковский политехнический институт»,
г. Харьков*

Особое внимание при формировании эффективной команды уделяется процессам, которые направлены на возможность коммуникации, но аспекты, которые могли бы выступать индикаторами эффективной работы команды в направлении достижения общей цели, часто отсутствуют.

Следует отметить, что понятие общего видения или понимания особенностей работы в команде или организации, явно не нова, так необходимость сосредоточиться на общем понимании и согласованности в процессе разработки продукции, отмечал Сенге [1990].

Введение модели сотрудничества, возможно будет способствовать развитию когнитивных процессов сотрудничества, которые так необходимы для эффективной работы инновационных групп.

Литературный анализ показал, что ряд зарубежных авторов [Гист, Локк, и Тейлор, 1987; Салас и др., 1992] предлагают ранжировать факторы, которые влияют на успех команды, в том числе, характер и степень коммуникации, координации, сотрудничества.

Особое место уделяется социальным мероприятиям, которые возникают в процессе совместного решения проблем, характеризуют большую масштабность [DeFranco, 2002]. Без такой деятельности отдельные представители команды будут бороться за то, чтобы понять перспективы такой проектной работы и будут вынуждены работать больше в индивидуальном порядке по своей части проекта, а не сотрудничать совместно решая общую задачу [Denise, 1999]. Такой процесс является менее желательным, поскольку, как отмечает Шраге [1990], сотрудничество "... это процесс совместного создания: двух или более лиц с дополнительными навыками взаимодействия для получения общего понимания того, что никто из них не имел ранее или не мог бы прийти к нему в одиночку. Совместная работа создает общий смысл о процессе, продукте или событии".

Основное внимание необходимо уделять повышению эффективности работы команды, особенно, это относится к ранней стадии процесса решения проблемы.

Литература:

1. M.E. Gist, E.A. Locke, and M.S. Taylor, Organizational behavior: Group structure, process, and effectiveness, J Management 13(2) (Summer 1987), 237–257.
2. Supply and demand in the labor market: personnel development, organizational-behavioral aspect, forecasting / authors: O. Savchenko, I. Kunos, R. Nesterenko et al. / Edited by Olga Savchenko. – Kharkiv.: FOP Rogko S.G. – 2016. – P.25–32.