DOI: 10.17117/na.2015.09.160

Поступила (Received): 24.09.2015

<http://ucom.ru/doc/na.2015.09.160.pdf>

Звягинцева О.С.

Достижение эффективной командной работы с помощью определения ориентации лидера

Zvyagintseva O.S.

Achieving effective teamwork by determining the orientation leader

В настоящее время формирование эффективной команды в организации становится одной из приоритетных задач управления, поскольку выступает важным условием успешной деятельности предприятия. В статье предложен алгоритм определения наиболее эффективной направленности лидерства в командной деятельности. Данная методика позволяет не только дифференцировать различных лидеров по определенным типам, но и выявить тот тип, который является наиболее эффективным с точки зрения командной деятельности

Ключевые слова: команда, лидер, методика, ориентация, алгоритм

At present, the formation of an effective team in the organization has become one of the priority tasks of management, acts as an important condition for the success of the enterprise. In the article we offer an algorithm to determine the most effective direction of command leader activities. This method allows you to not only differentiate the various leaders in certain types, but also to identify the type that is most effective in terms of team work

Key words: team, leader, method, orientation, algorithm

Звягинцева Ольга Сергеевна

Кандидат экономических наук, ассистент
Ставропольский государственный аграрный
университет

г. Ставрополь, пер. Зоотехнический, 12

Zvyagintseva Olga Sergeevna

Candidate of Economic Sciences, Assistant
Stavropol state agrarian university
Stavropol, per. Zootehnicheskyy, 12

Безусловно, преследуя цель построения эффективной команды, необходимым аспектом выступает определение ориентации лидерства. На наш взгляд, от лидера, его личностных и профессиональных характеристик во многом зависит деятельность группы в целом. Одним из важнейших аспектов в данном отношении является выявление ориентации лидера, а также оценка эффективности той или иной направленности лидерства, основанная на анализе результатов деятельности команды. Это позволит экспертным путем выявить наиболее эффективного лидера (независимо формального или неформального) и его ориентацию в деятельности, что даст возможность сделать практически значимые выводы в отношении темы исследования.

Определение наиболее эффективной направленности лидерства в командной деятельности основано на следующем алгоритме действий, которые составляют суть предлагаемой нами методики исследования:

- разработка трех блоков вопросов, направленных на выявление ориентации лидера в его деятельности;
- проведение анкетирования по разработанным вопросам среди лидеров выявленных формальных и неформальных групп;
- оценка ориентации лидеров, принимавших участие в опросе;

Рис. 1. Схема методики определения ориентации лидерства и оценки эффективности деятельности команды

– разработка критериев оценки эффективности деятельности команды и проведение соответствующего анализа по группам с различным лидерством;

– выявление наиболее эффективного типа лидерства в зависимости от ориентации его деятельности.

Итак, рассмотрим каждый этап методики более подробно. Ниже представлены разработанные нами вопросы для проведения анкетирования среди лидеров организации для выявления ориентации их деятельности.

Анкета для определения наиболее эффективного стиля лидерства (отвечать на вопрос утвердительно или отрицательно)

1 блок вопросов «Ориентация на людей»:

1) Мне трудно уволить сотрудника (исключить члена группы), даже если за неисполнение трудовых обязанностей (основных функций).

2) Прежде чем принять решение, я заручусь поддержкой моих коллег (членов группы).

3) Мне трудно принять решение, противоречащее мнению большинства.

4) В процессе управления я редко использую такой метод, как штрафные санкции.

5) Я не избегаю ни единой возможности похвалить подчиненных (членов команды) за успехи.

6) На мой взгляд, наиболее приемлемые методы принятия решений относительно деятельности компании (группы), – это групповые методы генерирования идей.

7) Я всегда иду навстречу любому сотруднику (члену команды), учитывая различные жизненные обстоятельства.

8) При разрешении межличностных конфликтов я в основном руководствуюсь методами нахождения компромисса.

9) Если бы передо мной стоял выбор: большая прибыль (результативность деятельности) или сохранение человеческого здоровья; я бы остановился на последнем.

10) Формирование благоприятного морально-психологического климата в коллективе, на мой взгляд, является основой эффективного существования группы.

2 блок вопросов «Ориентация на результат»:

1) Я считаю, что основной составляющей успеха деятельности группы является эффективное достижение наивысших результатов согласно заданной цели.

2) Развитие группы возможно, по-моему, только при условии напористого стремления к результату, не смотря ни на что.

3) Я не вижу необходимости вкладывать большие средства в образование и развитие сотрудников (членов группы).

4) Если сотрудник (член группы) подведет компанию (команду) из-за каких-либо личных обстоятельств, я непременно использую негативные санкции по отношению к нему.

5) На мой взгляд, с целью эффективного принятия решений, полномочия для этого должны быть сконцентрированы у единоличного лидера.

6) Самое лучшее качество человека – это трудоголизм, поскольку позволяет достигать наилучших результатов.

7) Межличностные взаимоотношения и взаимоотношения с лидером должны строиться таким образом, чтобы достигать наилучших материальных результатов, а не с целью духовного развития.

8) Я предпочитаю, чтобы сотрудники (члены группы) не использовали отпуск (отдых), а получали соответствующую материальную компенсацию.

9) Я считаю, что самый лучший способ мотивации людей – это материальное стимулирование.

10) Я, как лидер группы, стараюсь редко (или никогда) хвалить коллег за успехи, чтобы не зазнавались.

3 блок вопросов «Ценностно-культурная ориентация»:

1) Основой благоприятного климата в коллективе выступает доверие между его членами и с лидером.

2) Я считаю необходимым учитывать права и свободы каждого члена группы в равной степени.

3) Формирование оптимальной корпоративной культуры должно быть основано на приверженности принципам и нормам, установленным в группе.

4) Контроль над соблюдением членами группы социальных норм, принятых в обществе, должен быть возложен на лидера.

5) Лидер, обладающий информацией о целях, задачах, методах и средствах, должен в обязательном порядке делиться ею со всеми членами группы.

6) Я считаю, что лидер должен обеспечить прозрачность информации о деятельности группы, для всех ее членов в равной степени.

7) На мой взгляд, управление группой должно обеспечивать справедливое распределение функций и вознаграждения между ее членами.

8) Важным принципом организации внутригруппового климата является соблюдение норм действующего законодательства и моральных ценностей.

9) Я, как лидер группы, всегда реагирую на отзывы и мнения членов группы, ни одного обращения не оставляю без внимания.

10) Взаимодействие между членами группы и с лидером должно быть тесным и взаимным, чтобы обеспечить эффективное достижение поставленных целей.

По результатам анкетирования выявляются лидеры с соответствующими типами ориентации деятельности. На следующем этапе проводится оценка наиболее эффективного типа лидерства из представленных в схеме. Для этого необходимо провести экспертную оценку эффективности деятельности команды по определенным критериям. Нами предложены критерии оценки, соответствующие основным направлениям ориентации лидерства в организации. Так, среди них можно выделить:

1) текучесть кадров;

2) внедрение новшеств;

3) эффективность (прибыльность) деятельности;

- 4) производительность труда;
- 5) права человека;
- 6) справедливость внутри команды.

На наш взгляд, представленные критерии наиболее укрупнено и емко отражают результативность деятельности команды по основным направлениям. Следующим шагом экспертной оценки является определение баллов по каждому критерию в каждой исследуемой группе в соответствии с пятибалльной шкалой. Основной целью данной оценки является определение наиболее эффективного с точки зрения командообразования типа лидерства. То есть деятельность лидера должна носить такую ориентацию, которая позволяла бы команде достигать наилучших результатов как в отношении основной деятельности, так и в отношении межличностного общения и взаимодействия с лидером.

В настоящее время формирование эффективной команды в организации становится одной из приоритетных задач управления, поскольку выступает важным условием успешной деятельности предприятия. Реализация данной цели невозможна без соответствующих знаний и исследований в области лидерства и командообразования. В этой связи особо актуальной задачей является поиск путей повышения эффективности деятельности команды, связанных с определением соответствия лидера той или иной группе.

В результате проведенного исследования можно сделать вывод, что предложенная нами методика позволяет не только дифференцировать различных лидеров по определенным типам, но и выявить тот тип, который является наиболее эффективным с точки зрения командной деятельности. Использование данного подхода в практических целях даст возможность своевременно выявлять неприемлемых лидеров в тех или иных группах, чья ориентация деятельности не соответствует командным целям, и таким образом повысить эффективность управления командой в целом независимо от ее размера и направленности.

Список используемых источников:

1. Байдаков А.Н., Назаренко А.В. Прогностическое обеспечение управления аграрными экономическими системами: фрактальный подход // Вестник АПК Ставрополя. 2014. № 1 (13). С. 69-75.
2. Запорожец Д.В. Показатели функционирования и развития регионального рынка мобильной связи // Вестник института дружбы народов Кавказа теория экономики и управления народным хозяйством. 2010. № 1 (13). С. 88-92.
3. Запорожец Д.В., Бабкина О.Н. Прогнозирование как функция управления инновационным бизнесом // Экономические и информационные аспекты развития региона: теория и практика международная научно-практическая конференция. Ставропольский государственный аграрный университет. 2015. С. 110-112.
4. Кенина Д.С., Запорожец Д.В. Технология принятия решений: личностный фактор // Экономика и управление в XXI веке: тенденции развития. 2013. № 13. С. 275-280.
5. Кушнерева Е.В., Гугучкина Т.И., Панкин М.И., Байдаков А.Н., Назаренко А.В. Формализация и моделирование причинно-следственных связей сорта винограда с качественными показателями белого столового сортового вина // Виноделие и виноградарство. 2012. № 3. С. 14-16.
6. Назаренко А.В. Краткосрочное прогнозирование урожайности винограда на основе многофакторного динамического моделирования // Виноделие и виноградарство. 2008. № 6. С. 6-8.
7. Назаренко А.В., Бабкина О.Н. Теоретические основы прогнозирования в социально-экономических системах // Проблемы экономики и менеджмента. 2013. № 12 (28). С. 95-98.

8. Назаренко А.В., Запорожец Д.В., Сергиенко Е.Г., Байдаков А.А. Циклическая динамика структурных характеристик предпринимательства // Вестник АПК Ставрополя. 2014. № 4 (16). С. 277-283.
9. Никитенко Е.Г. Прогностические методы в управлении производством зерновых культур // Экономический анализ: теория и практика. 2011. № 42. С. 54-59.
10. Никитенко Е.Г. Сценарные прогнозы в управлении производством зерна // Вестник университета (государственный университет управления). 2011. № 21. С. 191-192.
11. Сергиенко Е.Г., Атанасова А.С. Циклические колебания как неотъемлемая закономерность развития экономической конъюнктуры // Информационные системы и технологии как фактор развития экономики региона 2013. С. 144-146.
12. Сергиенко Е.Г. Специфические особенности прогнозирования в управлении производством отдельных отраслей сельского хозяйства // Информационные системы и технологии как фактор развития экономики региона 2013. С. 141-143.
13. Черникова Л.И. Влияние инфляции на воспроизводственный процесс в сельском хозяйстве // Политематический сетевой электронный научный журнал кубанского государственного аграрного университета. 2012. № 77. С. 947-958.
14. Черникова Л.И. Экономическая природа инфляции: исторический аспект // Финансы и кредит. 2011. № 27 (459). С. 72-76.
15. Черникова Л.И., Токарева Г.В. Инфляция издержек // Состояние и перспективы модернизации экономики России. 2010. С. 208-211.

© 2015, Звягинцева О.С.

Достижение эффективной командной работы с помощью определения ориентации лидера

© 2015, Zvyagintseva O.S.

Achieving effective teamwork by determining the orientation leader