

Міністерство освіти і науки України
Сумський державний університет

**Економіка та менеджмент:
перспективи розвитку**

**Экономика и менеджмент:
перспективы развития**

**Economics and management:
development perspectives**

Матеріали
IV Міжнародної науково-практичної конференції
(Суми, 20 листопада 2014 року)



Суми
Сумський державний університет
2014

6

ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІКОЮ ПІДПРИЄМСТВА ТА КРАЇНИ ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ЭКОНОМИКОЙ ПРЕДПРИЯТИЯ И СТРАНЫ PRACTICAL ISSUES OF BUSINESS ECONOMICS AND GOVERNMENT MANAGEMENT

СОЗДАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ КОМАНДЫ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ИДЕЙ СПИРАЛЬНОЙ ДИНАМИКИ ГРЕЙВЗА

Выговтов А.Л., студент

*Харьковский национальный экономический университет
им.С. Кузнеця (Украина)*

Эффективное функционирование и развитие современных предприятий во многом определяется способностью его руководства создавать команды, занятые творческим интеллектуальным трудом. Практика бизнеса подтвердила, что именно они способны реагировать на уникальные критические ситуации, все чаще возникающие в работе предприятий. Потенциал таких команд определяется уровнем их сплоченности, которая реализуется в двух вариантах солидарности: механической и органической. Механическая солидарность обеспечивается традиционными технологиями кооперации труда узко специализированных сотрудников, выполняющих свои функции согласно должностным инструкциям. Органическая солидарность предполагает объединение усилий творческих сотрудников, владеющих собственным уникальным инструментом решения критических ситуаций, который чаще всего генерируется в их сознании интуитивно. Именно эта солидарность сегодня не имеет строгого научно обоснованного обеспечения.

Определенные предпосылки достижения поставленной цели представлены в статье А.Доронина и Д.Серикова [1]. Эти авторы проанализировали возможность использования положений Спиральной Динамики сознания для диагностики внутренних источников активизации трудового поведения членов коллектива, определения направлений объединения их желаний в общую производительную силу.

Перед изложением материала, определяющего достижение поставленной в статье цели, целесообразно определиться с толкованием понятия «команда». Анализ соответствующей литературы позволил остановиться на определении команды как малой группы, которая

характеризуется позитивной синергией общего консолидированного труда, ориентированного на решение командных задач [2]. Создание такой команды выполняется по определенному алгоритму, который начинается с анализа руководителем сознания своих подчиненных. При этом он должен учитывать тот важный факт, что сознание имеет как индивидуальную, так и коллективную форму. К. Грейвз выделил 8 стандартных состояний – ценностных мемов (цМемов), на которых может находиться индивидуальное и коллективное сознание человека [3].

Отличительной чертой Спиральной Динамики является представление развития сознания человека от эгоистического самовыражения «я» к самопожертвованию во имя интересов сообщества, в котором он существует, – «мы». Новое состояние сознания на уровне «мы» создает предпосылки развития нового качества сознания на следующем уровне развития «я».

Если существует необходимость создать команду из сотрудников, имеющих определенный комплект цМемов, может возникнуть потребность в изменении их мотивов поведения для достижения органической солидарности. В связи с этим руководитель, создавая предпосылки для изменения цМема сотрудника и команды в целом, должен быть не только компетентным и владеть всеми инструментами воздействия на ценностные ориентации работника, но и уметь приспосабливаться к быстро меняющейся окружающей среде – в результате этих изменений.

Важнейшей ценностью коллективного сознания является то, что именно оно является ресурсом коллективного интеллекта. Единое информационное наполнение мировоззрения множества индивидов создает предпосылки ощущения каждым из них этой объединяющей общности и отождествления себя с данным множеством индивидов через понятие «мы». Эффективная команда обладает коллективным разумом, который объединен отдельными его элементами – сотрудниками для достижения общего дела. В процессе формирования руководителем эффективной команды подчиненных он выполняет распределение в ней ролей. При этом он должен рассмотреть функции каждой роли и найти подходящего человека с определенным цМемом под нее. Эта процедура позволит создать органическую структуру коллективного сознания, которая сможет максимально эффективно активизировать нужное поведение команды.

Таким образом, использование руководителем технологий Спиральной Динамики при формировании эффективной команды позволит создать, с одной стороны, ее коллективный разум, с другой – уникальные комфортные условия для активизации ее инновационно-творческого потенциала.

1. Доронин А. В., Сериков Д. О. Спиральная динамика сознания. Возможности использования руководителем коллектива / А.В.Доронин, Д.О.Сериков // Бизнес Информ. – 2012. – № 9. – С. 364–371.

2. Горбунова В.В. Методологические ориентиры проблемы командообразования в рамках ценностно-ролевой парадигмы / В.В. Горбунова // Психолого-педагогические науки. – 2012. – №3. – С. 14-17.
3. Дон Бек, Крис Кован. Спиральная динамика. Управляя ценностями, лидерством и изменениями в XXI веке/ Дон Бек, Крис Кован // BestBusinessBooks. – 2010. – 419 с.

КРІ КАК УНИВЕРСАЛЬНЫЙ МОТИВАТОР ЭФФЕКТИВНОЙ РАБОТЫ ПЕРСОНАЛА

Графодатская А.С., студент, **Поникаров В.А.**, профессор
Московский государственный университет приборостроения и информатики (Российская Федерация)

Повышение эффективности деятельности любого предприятия в значительной степени зависит от степени мотивации работы персонала. Обычные линейные методы оплаты труда построены на фиксированных выплатах и периодическом премировании, критерии которого зачастую выбираются руководителями предприятий самостоятельно, что становится причиной межличностных конфликтов. Постепенно появилась потребность совмещать разнообразные методологии по повышению заинтересованности персонала по методам премирования и по методам оценки их деятельности. Сегодня существуют универсальные методы, которые эффективно выполняют задачи по мотивации персонала. Одним из них является управление по целям - метод управления, предусматривающий предвидение результатов деятельности и планирование путей их достижения. Основоположником данной методологии является американский ученый Питер Друкер (1909-2005) один из ведущих теоретиков XX века по проблемам управления. В 1954 г. в своей книге «The Practice of Management» он описал общие принципы управления по целям и дал рекомендации по постановке и контролю исполнения целей. Питер Друкер также является основоположником системы оценки достижения результатов через КРІ (англ. Key Performance Indicators) – ключевые показатели эффективности. КРІ – система оценки, которая помогает предприятию определить достижение стратегических и тактических (операционных) целей. Использование ключевых показателей эффективности дает предприятию возможность оценить свое состояние и помочь в оценке реализации корпоративной стратегии. КРІ позволяет производить контроль деловой активности сотрудников и предприятия.

В зависимости от стратегии предприятия различают разные КРІ. В основном их применяют для определения результативности работы административно-управленческого персонала. Благодаря КРІ руководители