

АНАЛІЗ МОЖЛИВОСТЕЙ СТВОРЕННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМАНДИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Анотация. Проведено діагностику соціально-психологічних чинників формування управлінської команди: морально-психологічного клімату в колективі, соціотипів та ділових ролей його членів, а також обґрунтовано відповідні рекомендації.

Аннотация. Проведена диагностика социально-психологических факторов формирования управленческой команды: морально-психологического климата в коллективе, социотипов и деловых ролей его членов, а также обоснованы соответствующие рекомендации.

Annotation. Diagnostics of social-psychological factors of forming administrative command is conducted: moral-psychological climate in a collective, sociotypes and business roles of its members, and also the proper recommendations are grounded.

Ключові слова: управлінська команда, морально-психологічний клімат, соціотип, ділові ролі.

На сьогоднішній день очевидно є необхідність переходу від командно-адміністративної форми управління підприємством до створення управлінських команд. Це пов'язано з ускладненням і збільшенням структурного і функціонального складу менеджерів, що вимагає застосування більш ефективних організаційних форм і методів колективного управління, які дозволяють мінімізувати час ухвалення управлінських рішень й підвищити їх продуктивність, доцільність і оперативність. Вирішити таку проблему зазвичай здатна грамотно сформована управлінська команда.

На жаль, на вітчизняних підприємствах створенню управлінських команд приділяють мало уваги, тому метою дослідження була оцінка існуючого стану управлінського персоналу підприємства ВАТ "ХСТВ" з точки зору вираженості соціально-психологічних чинників і виявлення можливостей створення управлінської команди. Для цього був розроблений пакет тестів для діагностики морально-психологічного клімату, визначення соціотипів членів персоналу та ділових ролей у ньому [1, с. 99; 2, с.11; 3, с. 34].

Об'єктом дослідження є управлінський персонал на підприємстві (відділ бухгалтерії).

Предметом дослідження є стан вираженості соціально-психологічних чинників, що характеризують можливості створення управлінської команди.

Вагомий внесок у вивчення сутності команд зробили такі вітчизняні і зарубіжні вчені, як: Авдеев В. В., Агеев В. Є., Андреев Г. М., М. Армстронг, Р. Берд, Галкіна Т. П., Гуленко В. В., Лапигін О. Н., М. Бронштейн, Т. Бьюзен, М. Геллерт, Г. Гертер, Дж. Каммероу, Карамушка Л. М., Б. Карлоф, С. Керд, О. Крегер, В. Крюгер, І. Салас, С. Таненбаум, Шарпай С. В., Д. Шустерман та ін.

Під управлінською командою слід розуміти грамотно організовану групу співробітників, у якій між учасниками, окрім гармонійних особистих стосунків, підтримується високий рівень співпраці для досягнення конкретних цілей підприємства, а також існує спільна відповідальність за кінцеві результати перед ним.

На рис. 1 зображена когнітивна схема даного поняття.

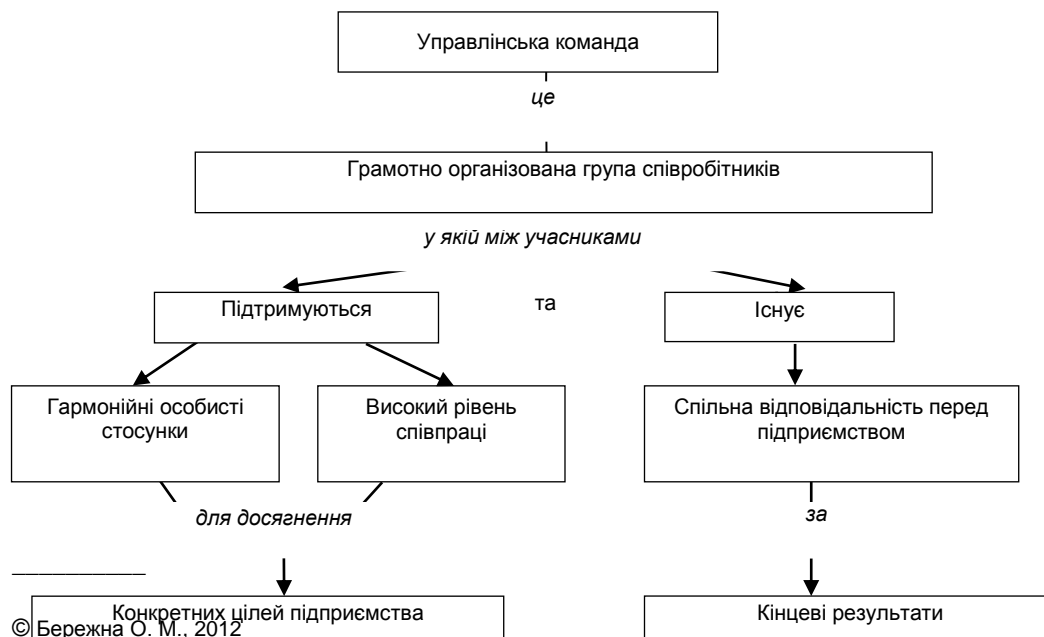


Рис. 1. Когнітивна схема поняття "управлінська команда"

Оцінка морально-психологічного клімату здійснювалась шляхом опитування 8 осіб. Його результати свідчать, що морально-психологічний клімат у колективі є нестійким сприятливим.

На рис. 2 показано, що таким його визнали близько 62,5 % опитуваних. Це означає, що попри добре ставлення один до одного, серед членів колективу існує недовіра.

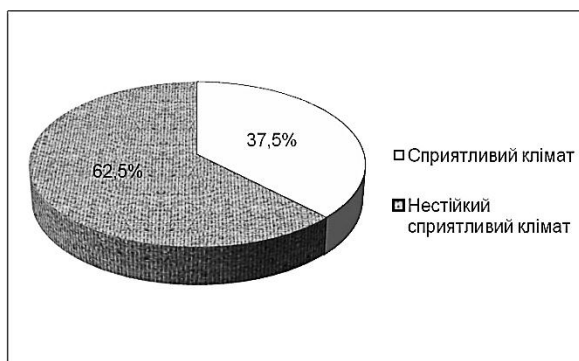


Рис. 2. Оцінка морально-психологічного клімату

Головним чинником, що створює морально-психологічний клімат, виступають стосунки між членами колективу. Тому для виявлення характеру таких стосунків, їх специфіки та впливу на психологічний клімат, було проведено опитування на визначення соціотипів.

Аналіз даних дослідження показав, що в колективі є такі соціотипи: Наполеон, Дюма, Жуков, Робесп'єр, Драйзер, Гекслі, Єсенін та Дж. Лондон.

У табл. 1 вказано, які саме відносини виникають між соціотипами.

Таблиця 1

Можливі відносини серед соціотипів

	1. Наполеон	2. Дюма	3. Жуков	4. Робесп'єр	5. Драйзер	6. Гекслі	7. Єсенін	8. Дж. Лондон
1. Наполеон		ПП	РО	КФ	ЗЕ	ДЕ	ПД	АК
2. Дюма	ПП		МИ	АК	КТ	ПД	ДЕ	КФ
3. Жуков	РО	МИ		СР	ПР	СЄ	ДО	ПЗ
4. Робесп'єр	КФ	АК	ПР		СЄ	СР	ПЗ	ПП
5. Драйзер	ЗЕ	КТ	СР	СЄ		ПР	СЗ	ДО
6. Гекслі	ДЕ	ПД	СЄ	ПР	СР		ПП	СЗ
7. Єсенін	ПД	ДЕ	ДО	СЗ	ПЗ	ПП		ПР
8. Дж. Лондон	АК	КФ	СЗ	ПП	ДО	ПЗ	СР	

Умовні позначення: ДО – відношення доповнення (дуальні); АК – активації; ЗЕ – дзеркальні; ПП – повної протилежності; МИ – примарні; КТ – квазітотожні; СЗ – соціального замовлення; ТО – тотожні; ПД – напівдоповнення; ДЕ – ділові; СР – соціальної ревізії; РО – споріднені; СЄ – суперего; КФ – конфліктні; ПР – підревізієві; ПЗ – підзамовні [2, с. 18–19].

Серед соціотипів є дві дуальні пари: "Драйзер" – "Джек Лондон" (етико-сенсорний інтроверт – логіко-інтуїтивний екстраверт) та "Жуков" – "Єсенін" (сенсорно-логічний екстраверт – інтуїтивно-етичний інтроверт). Такі пари здатні існувати досить довгий час, не дратуючи один одного та не провокуючи проблем зі спілкуванням. Тому рекомендовано залучати такі пари до виконання важливих завдань та вирішення управлінських питань.

У колективі також існує дві пари соціотипів, відносини між якими конфліктні, що означає найменший рівень психологічної сумісності, це "Робесп'єр" – "Наполеон" та "Дюма – Джек Лондон". Не слід доручати їм виконувати одне завдання, бо це може спричинити низку непорозумінь і незадовільний результат.

Необхідно також звернути увагу на пари, де виникають примарні відносини ("Жуков" – "Дюма"), адже специфікою таких відносин є виникнення непорозуміння при діловому спілкуванні, хоча при неформальному – спостерігається спокійне співіснування досить довгий час. Тож рекомендовано давати роботу кожному з партнерів, відокремлену від завдання іншого.

Пари, між якими виникають дзеркальні відносини ("Драйзер" – "Наполеон"), доцільно залучати до пошуку нестандартних шляхів вирішення питань, адже партнери здатні підсилювати творчий потенціал один одного.

Ефективність роботи команди, окрім створення гармонійних стосунків, залежить також від раціонального розподілення ділових ролей серед її членів, що забезпечує високий рівень співпраці. При цьому необхідно враховувати схильність та здатність кожного члена до виконання найбільш характерної для нього ролі.

Результати тестування з метою визначення ділових ролей членів колективу наведено в табл. 2.

Таблиця 2

Результати тестування на визначення ділових ролей членів колективу

№ п/п	Роль	Соціотип
1	"Лідер"	"Дж. Лондон"
2	"Реалізатор"	–
3	"Генератор ідей"	"Гекслі"
4	"Об'єктивний критик"	"Робесп'єр"
5	"Організатор"	"Драйзер", "Єсенін"
6	"Постачальник"	"Наполеон"
7	"Душа колективу"	"Дюма"
8	"Контролер"	"Жуков"

Після обробки даних було виявлено, що майже кожен член колективу спроможний виконувати декілька ролей, що є позитивним фактором при формуванні команди і в подальшому дозволить найбільш ефективно розподіляти функціональні обов'язки для вирішення конкретного управлінського завдання. Проте в таблиці наведені ті ролі, які найбільш виражені у кожного члена колективу, що гарантує високий рівень їх виконання.

Спираючись на положення соціоніки та результати аналізу вираженості соціально-психологічних чинників, автор зробив висновок, що на базі відділу бухгалтерії ВАТ "ХСТВ" може бути створена управлінська команда.

Практичне втілення в життя цього висновку потребує розробки рекомендацій щодо розподілу ролей згідно з особливостями соціотипів (табл. 3) [2, с. 26] і формування команди (табл. 4).

Таблиця 3

Рекомендації щодо розподілу ролей згідно з особливостями соціотипів

№ п/п	Компонент спільної діяльності	Роль	Підходящий соціотип
1	Пізнавальний	"Генератор ідей"	"Дон Кіхот", "Дж. Лондон"
2		"Критик"	"Бальзак", "Робесп'єр"
3	Практичний	"Лідер"	"Жуков", "Штірліц",
4		"Реалізатор"	"Гюго", "Наполеон"
5		"Практик-організатор"	"Горький", "Габен"
6	Емоційно-комунікативний	"Розвідник ресурсів (постачальник)"	"Гекслі", "Гамлет"
7		"Душа групи"	"Дюма", "Єсенін",
8		"Контролер"	"Достоевський", "Драйзер"

Виходячи з табл. 2 та 3, можна дати такі рекомендації щодо формування команди на базі даного управлінського персоналу (табл. 4).

Таблиця 4

Рекомендації щодо формування команди на базі даного управлінського персоналу

№ п/п	Роль	Підходящий соціотип
1	"Лідер"	"Жуков"
2	"Реалізатор"	"Наполеон"
3	"Генератор ідей"	"Дж. Лондон"
4	"Об'єктивний критик"	"Робесп'єр"
5	"Організатор"	"Єсенін"
6	"Постачальник"	"Гекслі"
7	"Душа колективу"	"Дюма"
8	"Контролер"	"Драйзер"

Таким чином, після ґрунтовного аналізу вираженості соціально-психологічних чинників, автором були надані рекомендації щодо створення ефективної управлінської команди на базі конкретного відділу підприємства.

Запропонована методика виконання аналізу можливостей створення управлінської команди може бути застосована в будь-якому колективі.

Наук. керівн. Сасіна Л. О.

Література: 1. Галкина Т. П. Социология управления: от группы к команде : учебн. пособ. / Т. П. Галкина. – М. : Финансы и статистика, 2001. – 224 с.: ил. 2. Доронин А. В. Практикум по соционике для менеджера : учебно-метод. изд. Ч.1 / А. В. Доронин. – Х. : РИО ХГЭУ, 2002.– 53 с. 3. Психодиагностика персонала. Методика и тесты : учебн. пособ. для факультетов: психологических, экономических и менеджмента : в 2 т. Т. 2. – Самара : ИД "Бахрах-М", 2007. – 560 с.