

Научная статья  
УДК 316.33

## УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ КОМАНДНОЙ РАБОТЫ ПЕРСОНАЛА СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

**Марина Геннадиевна Гильфанова**

Саратовский военный ордена Жукова Краснознаменный институт войск национальной гвардии,  
Саратов, Россия, marina-1966-34@mail.ru

**Аннотация.** В статье обосновывается необходимость, конкретизируются этапы, раскрываются цели и задачи управленческого проектирования командной работы персонала современной организации. Доказывается, что данное проектирование направлено на развитие трудовой мотивации профессиональных команд, внедрение структурной департаментализации, формальное расширение трудовых полномочий профессиональных групп организации.

**Ключевые слова:** проект, команда, профессиональные способности, персонал, управление

**Для цитирования:** Гильфанова М. Г. Управленческое проектирование командной работы персонала современной организации // Известия Саратовского военного института войск национальной гвардии. 2022, № 1(6). С. 64–67.

Original article

## MANAGEMENT DESIGN OF TEAMWORK OF PERSONNEL OF MODERN ORGANIZATION

**Marina G. Gilfanova**

Saratov Military Order of Zhukov Red Banner Institute of the National Guard Troops, Saratov, Russia,  
marina-1966-34@mail.ru

**Abstract.** The necessity is justified, the stages are specified, the goals and objectives of the management design of the team work of the personnel of the modern organization are revealed. It is proved that this design is aimed at developing the labor motivation of professional teams, introducing structural departmentalization, and formally expanding the labor powers of professional groups of the organization.

**Keywords:** project, team, professional abilities, personnel, management

**For citation:** Gilfanova M. G. Managerial design of teamwork of the personnel of a modern organization. *News of the Saratov Military Institute of the National Guard Troops*. 2022;1(6):64–67. (In Russ.).

---

В условиях санкционного давления и ограничений, связанных с распространением коронавирусной инфекции, Правительство Российской Федерации направляет свои усилия на поддержание и модернизацию деятельности организаций, изменение форматов трудовой деятельности, активизацию процессов командного новаторства и коллективных творческих инициатив.

Нашей стране необходимы конкурентоспособные организации командного типа, в кото-

рых формируются творческие профессиональные трудовые группы, сокращается участие менеджмента в реализации целей и профессиональных задач, возрастают трудовая сплоченность и групповая социальная ответственность персонала. В таких организациях управленческая система должна ориентироваться прежде всего на стимулирование творчества, активизацию персонала, развитие систем командного самоуправления трудовых коллективов.

Однако в настоящее время современные

российские организации сталкиваются в процессе своего развития с различными противоречиями: функциональная департаментализация не обеспечивается соответствующим обновлением системы мотивации труда; принципы управления персоналом не позволяют реально передать властные полномочия трудовым группам; командное творчество тормозится бюрократическими формами управленческого взаимодействия.

Данные противоречия можно преодолеть через реализацию социальных проектов командной работы персонала современной организации.

**Теоретическое обоснование проблемы.** Современные социологи обосновывают, что рост трудовых инновационных накоплений приводит к повышению научно-практического значения проектной оптимизации командной работы работников [1, с. 351]. В данном контексте командная работа персонала, оценка организации и ее мотивационных компонентов определяет выявление проблем и противоречий в ее трудовой системе. Последнее и позволяет в перспективе реализовать эффективную разработку социального проекта командной работы персонала современной организации, принятие эффективных управленческих решений, направленных на обновление методов, технологий, функций, принципов мотивации труда работников [2, с. 88].

В этой связи необходимо согласиться с выводами Н. А. Ерохиной, обосновывающей, что эффективная модель социального проектирования командной работы персонала организации может быть создана только на основе анализа различных (в том числе и социальных) проблем функционирования работников. Разработка и реализация социального проекта оптимизации деятельности групп персонала будет эффективной только в том случае, если работники организации не только констатируют, но и реально готовы к социально-трудовым переменам [3].

В этой связи проектирование командной работы необходимо рассматривать как сложный процесс, состоящий из нескольких взаимосвязанных этапов [4].

К ним следует отнести: планирование принятия управленческих решений, оказывающих воздействие на преобразование системы орга-

низации; создание и совершенствование мотивационных механизмов; преобразование процессов контроля и регулирования работ. В результате проработки каждого из вышеперечисленных этапов создается структура работ и подчиненности рабочих групп (определяются полномочия и коммуникационные сети).

Проектный цикл формирования структур такого типа состоит из определенных этапов. Каждая фаза цикла социального проектирования в организации подразумевает образование отдельных подразделений, проработку командной организационной культуры, реновации системы стимулирования труда сотрудников [5, с. 35]. Появляются новые принципы, идеи и методологические подходы оценки труда, что обуславливает потребность в постоянном обновлении разделов социального проекта и развитии каждого из этапов цикла.

На основе вышесказанного анализа, можно выделить основные этапы социального проекта создания команд в организации и выяснить специфику документов, необходимых на каждом шаге его реализации.

При анализе данных подходов к проекту образования команд в организации следует, что при их формировании проектный цикл будет включать в себя несколько стадий. Первая стадия – это идентификация; вторая – разработка основных подразделов проекта, третья – реализация на практике социального проекта создания команд и мониторинг показателей ее внедрения и заключительная стадия – подведение итогов. Рассмотрим каждую стадию более подробно.

Первая стадия (начальная) включает в себя определение целей, задач и стратегии социального проекта. Здесь конкретизируется направление социального развития организации, определяется ее жизненный цикл.

Ко второй стадии относится разработка отдельных подразделов социального проекта, уточнение основных идей и проведение их оценки. На практике отработывают несколько вариаций проекта и определяют лучший из представленных.

На следующей стадии происходит непосредственное внедрение социального проекта

создания команд в организации, проводится мониторинг результатов его выполнения. Следует отметить, что в процессе поэтапной реализации социального проекта возможны корректировки некоторых его разделов.

По итогу работы все полученные данные обобщаются, и проводится социальный анализ результатов внедрения социального проекта формирования командной работы персонала современной организации. Заключительная стадия является обособленной и наиболее сложной, при этом стратегически перспективной.

В основе проектирования командной работы персонала современной организации лежит решение такой задачи, как разработка механизмов установления и согласования целей, которые в свою очередь разъясняют процесс работы и каким образом им необходимо управлять. При построении и работе команд, цель может быть поставлена только в том случае, если ее сотрудники имеют определенную свободу, а именно право и возможность выбора, при отсутствии данного условия цель превращается в обычное задание, спущенное руководством.

Цель управленческого проектирования командной работы персонала современной организации должна отражать возможность структурных сдвигов (создание профессиональных команд, их упорядочивание) и развитие системы материальной и нематериальной мотивации

труда согласно групповым результатам. При этом, важно достичь согласования целей организации по горизонтали и вертикали. Под согласованием по горизонтали следует понимать четкое определение прав и обязанностей, роли в достижении целей организации и место в ее структуре каждой профессиональной группы, команды (подразделения) и непосредственно каждого работника. Под вертикальным согласованием целей проекта подразумевается их сбалансированность, исходя из структурных сдвигов и при формировании мотивирующей системы трудовой деятельности подразделений. Цели управленческого проектирования командной работы персонала современной организации должны отражать интересы отдельных профессиональных групп, всего коллектива в целом (собственников организации, руководства) и внешних субъектов (потребителей, системы социального контроля, налоговых органов, инвесторов).

Одна из основных задач управленческого проектирования командной работы заключается в достижении сбалансированности функциональной деятельности организации. Поэтому необходимо обратить внимание на то, чтобы одни цели не вытесняли другие: внешние не противоречили бы внутренним задачам, а доходность не противоречила социальной ответственности.

#### Список источников

1. Сондерс М., Льюис Ф., Торнхилл Э. Методы проведения экономических исследований. М., 2006. 622 с.
2. Игнатъева А. В., Максимцов М. М. Исследование систем управления: учеб. пособие для вузов. М., 2001. 157 с.
3. Ерохина Н. А. Социальная оценка персонала в условиях совершенствования системы управления организацией // Вестник Поволжской академии государственной службы. 2007. № 12. С. 122–127.
4. Быченко Ю. Г., Ершов В. В. Проектное развитие культурного человеческого капитала военнослужащих-контрактников // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. 2017. Т. 17. № 3. С. 247–253.
5. Быченко Ю. Г., Баландина Т. М. Обновление модели инновационного развития человеческого капитала // Формирование профессиональной личности офицера сил специального назначения войск национальной гвардии Российской Федерации в условиях образовательной деятельности военного вуза: сборник научных статей Межвузовской научно-практической конференции / под общ. ред. С. А. Куценко, 2019. С. 35–43.

### References

1. Saunders M, Lewis F, Thornhill E. *Methods of economic research*. Moscow; 2006. (In Russ.).
2. Ignatieva AV, Maksimtsov MM. *Research of control systems*. Mpscow; 2001. (In Russ.).
3. Erokhina NA. Social assessment of personnel in the context of improving the organization's management system. *Bulletin of the Volga Region Academy of Public Service*. 2007;(12):122-127. (In Russ.).
4. Bychenko YuG, Ershov VV. Project development of cultural human capital of contract servicemen. *Izvestiya Saratov University. A new series. Series: Sociology. Political science*. 2017;17(3):247-253. (In Russ.).
5. Bychenko YuG, Balandina TM. Updating the model of innovative development of human capital. In: Kutsenko SA. (ed.) *Formation of a professional personality of an officer of the special forces of the National Guard of the Russian Federation in the conditions of educational activity of a military university*; 2019. pp. 35-43. (In Russ.).

### Информация об авторе

М. Г. Гильфанова – кандидат социологических наук, доцент, преподаватель кафедры гуманитарных и социальных наук.

### Information about the author

M. G. Gilfanova – Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor, Lecturer of the Department of Humanities and Social Sciences.