

УДК 159.98

К ВОПРОСУ ОБ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

**TO THE QUESTION ABOUT THE EFFECTIVENESS OF THE DEVELOPMENT
OF THE ORGANIZATION**

©Казданян С. Ш.

канд. психол. наук

Ереванский экономико-юридический
университет им. А. Мкртчяна,
г. Ереван, Армения, skazdan@yandex.ru

©Kazdanyan S.

Ph.D., University of Economy and Law after A. Mkrтчyan

Yerevan, Armenia, skazdan@yandex.ru

©Захарян А. В.

канд. экон. наук, г. Ереван, Армения

©Zakharyan A.

Ph.D., Yerevan, Armenia

Аннотация. Статья посвящена вопросу об эффективности развития организации. Отмечается, что одной из главных причин низкой продуктивности труда, трудовой дисциплины и высокой текучести кадров в организации является неправильно сформированная команда сотрудников, без учета психологических факторов, влияющих на него. Правильно же сформированная команда сотрудников, то есть эффективная, является залогом успешной деятельности всей организации. Рассматриваются подходы к изучению сущности организации, а также ее структура. Раскрываются причины формирования команд. Авторы считают, что новая среда предъявляет новые требования к повышению эффективности организации, и в лишь те организации, которые во главу угла будут ставить интересы своих сотрудников и на этой основе сформируют эффективные трудовые команды, обретут большое конкурентное преимущество.

Abstract. The article focuses on the question about the effectiveness of the development of the organization. It is noted that one of the main causes of low labor productivity, labor discipline and high employee turnover in organization is incorrectly formed a team of employees, without taking into account the psychological factors affecting it. Right formed a team of employees that is efficient, is key to the success of the entire organization. Discusses approaches to the study of the essence of the organization and its structure. The reasons for the formation of teams. The authors believe that the new environment makes new demands to improve the efficiency of the organization and only those organizations that are at the forefront will put the interests of their employees and on this basis will form effective work teams, will gain a great competitive advantage.

Ключевые слова: эффективное развитие организации, команда, интересы сотрудников, конкурентное преимущество, сущность и структура организации.

Keywords: effective development of the organization, the team, the interests of employees, competitive advantage, the nature and structure of the organization.

Одной из главных причин низкой продуктивности труда, трудовой дисциплины и высокой текучести кадров в организации является неправильно сформированная команда сотрудников, на наш взгляд, без учета психологических факторов, влияющих на него [2]. Вследствие чего формируется неблагоприятный социально–психологический климат, отрицательно действующий на эффективность всей команды и на конкурентоспособность самой организации. Правильно же сформированная команда сотрудников, то есть эффективная, является залогом успешной деятельности всей организации.

Поскольку команда сотрудников организации, по своей сути, структура не статичная, а динамичная, из-за изменений, которые происходят в ней во время ее деятельности, в частности, имеются в виду человеческие взаимоотношения, то в практической деятельности организации возникает проблема не просто формирования команды сотрудников, которая на стадии выбора сотрудников с учетом научных методов на сегодняшний день, так или иначе решается менеджментом по персоналу, но и проблема своевременной оценки и выявления ключевых психологических факторов (оптимальное соотношение членов команды и т. д.), которые определяют ее эффективность [3].

С точки зрения психологии менеджмента, трудность изучения данной проблемы заключается в отсутствии универсального эталона эффективной команды. Здесь имеется в виду соотношение командных ролей и т. п.

Современные научные исследования показывают, что организации могут перейти в другой конкурентный (динамично–технологический уровень) класс, лишь в том случае, если система управления персоналом данных организаций уделяет пристальное внимание к психологическим факторам, обеспечивающим эффективность ее сотрудников в группах. Речь не идет о совершенствовании методов психологического манипулирования командой с целью ее эксплуатации, а с точностью, наоборот, о повышении ее эффективности с заботой о человеке.

Во многих развитых странах, принимая во внимание важность психологических факторов в деятельности трудовых команд, в организациях разрабатывают и с некоторой периодичностью проводят своеобразные групповые тренинги, что положительно сказывается на социально–психологическом климате организации и таким образом повышают ее эффективность [3].

Существует несколько различных подходов к изучению сущности организации:

- с функциональной точки зрения, основное внимание уделяется тому, как используются такие организации, как предприятия или государственные органы;
- с институциональной точки зрения, организация рассматривается как целенаправленная структура в социальном контексте;
- с точки зрения процесса, организация рассматривается как сущность, которая реорганизуется, и основное внимание уделяется организации как набору задач или действий [1].

Таким образом, организационная структура — это совокупность:

- сложных практических задач, данных сотрудникам и подразделениям;
- отношений между сотрудниками разных подразделений, включая систему управления, а также ответственность за принятые решения, количество уровней иерархии;
- система, которая обеспечивает эффективную координацию деятельности сотрудников разных отделов.

Мы считаем, что именно эти составляющие влияют на атмосферу в команде и определяют его эффективность. На их основе можно охарактеризовать и ту роль, которую играет каждый сотрудник в команде. Члены команды сотрудничают друг с другом, и поведение и деятельность одного из членов влияют на поведение и деятельность других членов. Основные же причины формирования команд следующие:

- удовлетворение потребностей (безопасность, уважение, материальные цели);
- решение конкретных задач;
- усиление власти и влияние.

Обычно команда проявляет два вида тенденции своей активности:

–интеграция, которая выражается в сплоченности команды;

–дифференциация, которая выражается внутригрупповой напряженностью, которая увеличивается, если отрицательно сказывается эффективность ее деятельности:

- агрессивное поведение членов группы;
- неадекватное поведение лидера;
- отсутствие конкретно сформулированных целей;
- отсутствие информации;
- неопределенность социальных ролей членов команды;
- внутрикомандная конкуренция.

В свою очередь следующие факторы увеличивают групповую сплоченность или эффективность:

- удовлетворение личных потребностей членов команды;
- взаимная симпатия между членами команды;
- высокая репутация команды;
- совместная деятельность и сплоченность;
- конкуренция с другими командами;
- конкретный стиль управления внутри команды;
- психологический климат.

Таким образом, можно предположить, что динамика команды — это некий индикатор ее эффективности.

В целом, с точки зрения динамики, жизнь команды (группы) представляется как последовательность состояний баланса и его нарушения. Поэтому, с точки зрения динамики, не может существовать абсолютно эффективная команда. Задача психологии менеджмента найти и поддерживать оптимальное состояние динамичности команды в целях достижения организацией максимальных конкурентных преимуществ, учитывая, что любой команде характерны следующие этапы развития: формирование, неопределенность, конфликт, принятие ответственности, сплоченность, достижения и разрядка, а именно [4]:

–на этапе формирования происходит концентрация целей всех членов команды в общую цель:

–на стадии конфликта между членами команды происходит разъяснение межличностных отношений:

–на третьем этапе деятельность команды нормируется, формируются общие ценности, и каждый член начинает нести ответственность

–на четвертом этапе принимаются конкретные решения, направленные на достижения общих целей,

–заключительный этап — этап достижения общей цели.

Итак, новая среда предъявляет новые требования к повышению эффективности организации. В современных условиях лишь те организации, которые во главу угла будут ставить интересы своих сотрудников и на этой основе сформируют эффективные трудовые команды, обретут большое конкурентное преимущество. Ведь люди — не «издержки» производства, а решающий фактор его развития.

Список литературы:

1. Дафт Р. Л. Менеджмент. Санкт-Петербург, 2006.
2. Казданян С. Ш., Захарян А. В. К вопросу о формировании эффективной команды в организации. Фундаментальные и прикладные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации: сборник статей IV Международной научно-практической конференции / под общ. ред. Г. Ю. Гуляева. Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение». 2017, с. 187-190.
3. Казданян С. Ш., Захарян А. В. Психологический климат как фактор эффективной команды и как индикатор оценки ее эффективности // Бюллетень науки и практики. Электрон. журн. 2017. №6 (19). С. 327-333.
4. Шихирев П. Современная социальная психология. Москва, 1999.

References:

1. Daft R. L. Menedzhment. Sankt-Peterburg, 2006.
2. Kazdanyan, S. Sh., & Zakharyan, A. V. (2017). K voprosu o formirovanii effektivnoi komandy v organizatsii. Fundamentalnye i prikladnye nauchnye issledovaniya: aktualnye voprosy, dostizheniya i innovatsii: sbornik statei IV Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii / pod obshch. red. G. Yu. Gulyaeva. Penza: MTsNS "Nauka i Prosveshchenie". 187-190.
3. Kazdanyan, S. Sh., & Zakharyan, A. V. (2017). Psikhologicheskii klimat kak faktor effektivnoi komandy i kak indikator otsenki ee effektivnosti. *Bulletin of Science and Practice*, (6), 327-333
4. Shikhirev, P. (1999). *Sovremennaya sotsialnaya psikhologiya*. Moscow

*Работа поступила
в редакцию 18.09.2017 г.*

*Принята к публикации
21.09.2017 г.*

Ссылка для цитирования:

Казданян С. Ш., Захарян А. В. К вопросу об эффективности развития организации // Бюллетень науки и практики. Электрон. журн. 2017. №10 (23). С. 384-387. Режим доступа: <http://www.bulletennauki.com/kazdanyan-s-zakharyan> (дата обращения 15.10.2017).

Cite as (APA):

Kazdanyan, S., & Zakharyan, A. (2017). To the question about the effectiveness of the development of the organization. *Bulletin of Science and Practice*, (10), 384-387