

Тарбеева П.А.

Уфимский университет науки и технологий

Российская Федерация, г. Уфа

Научный руководитель – к.с.н., доц.Апокина К.В.

Уфимский университет науки и технологий

Российская Федерация, г. Уфа

РОЛЬ КОМАНДНОЙ РАБОТЫ В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. В современной конкурентной бизнес-среде успех организации во многом зависит от активного участия сотрудников и командного мастерства. В данной статье анализируются понятия вовлеченности сотрудников и эффективности работы команды с теоретической точки зрения, а также углубленно исследуются влияющие факторы, чтобы выявить механизмы, посредством которых организационный климат, стиль руководства и работа в команде влияют на вовлеченность сотрудников. Если смотреть в будущее, то постоянное развитие технологий обеспечит цифровые инструменты для развития коммуникации и сотрудничества сотрудников, появление разнообразных рабочих команд потребует кросс-культурной коммуникации и лидерских навыков, фокус на счастье и удовлетворенности работой сотрудников повысит их идентификацию и вовлеченность, а принятие решений на основе данных оптимизирует связь между вовлеченностью сотрудников и командной работой, и с помощью эффективных стратегий мы сможем способствовать устойчивому повышению вовлеченности сотрудников и командной работы, а также достижению устойчивого организационного развития. С помощью эффективных стратегий можно повысить вовлеченность сотрудников и

эффективность работы команды и добиться устойчивого развития организации.

Ключевые слова: вовлеченность сотрудников; командная работа; организационный климат; стиль руководства

Tarbeeva P.A.

Ufa University of Science and Technology

Ufa, Russian Federation

Scientific supervisor – Ph.D., Associate Professor. Apokina K.V.

Ufa University of Science and Technology

Ufa, Russian Federation

THE ROLE OF TEAMWORK IN IMPROVING ORGANIZATIONAL EFFECTIVENESS

Annotation. In today's competitive business environment, the success of an organization largely depends on the active participation of employees and teamwork. This article analyzes the concepts of employee engagement and team performance from a theoretical point of view, as well as in-depth studies of influencing factors in order to identify the mechanisms by which the organizational climate, leadership style and teamwork affect employee engagement. Looking to the future, the constant development of technology will provide digital tools for developing employee communication and collaboration, the emergence of diverse work teams will require cross-cultural communication and leadership skills, a focus on employee happiness and job satisfaction will enhance employee identification and engagement, and data-driven decision-making will optimize the relationship between employee engagement and teamwork. And with effective strategies, we can contribute to a sustained increase in employee engagement and teamwork., as well as achieving sustainable organizational development. Effective

strategies can increase employee engagement and team effectiveness and achieve sustainable development of the organization.

Keywords: employee engagement; teamwork; organizational climate; leadership style

Вовлеченность сотрудников и эффективность работы команды тесно связаны друг с другом. Вовлеченность сотрудников охватывает позитивное отношение и поведение, вкладываемое сотрудниками в свою работу, а эффективность работы команды - это результаты и производительность, достигнутые командой при выполнении задач, и взаимодействие между ними стало горячей точкой исследования в области организационного менеджмента и человеческих ресурсов. В данной статье будут представлены эффективные стратегии управления и практические предложения, которые помогут повысить вовлеченность сотрудников, способствовать постоянной оптимизации работы команды и повысить конкурентоспособность предприятий.

С теоретической точки зрения, положительная связь между вовлеченностью сотрудников и эффективностью работы команды широко поддерживается. В частности, «теория социального обмена» подчеркивает, что сотрудники будут вознаграждать поддержку и внимание со стороны организации более высоким уровнем вовлеченности. Эта поддержка может выражаться в обучении, возможностях продвижения по службе и позитивной рабочей обстановке. Когда сотрудники чувствуют такую поддержку, они более мотивированы к работе, что, в свою очередь, повышает эффективность работы команды. Другой ключевой теорией является теория самоопределения, которая предполагает, что вовлеченность и производительность повышаются, когда сотрудники чувствуют автономию и самореализацию на работе. Это означает, что организации должны предоставлять сотрудникам определенную степень автономии на работе и

давать им возможность участвовать в принятии решений, тем самым повышая их вовлеченность и ответственность. Реализуя индивидуальную внутреннюю мотивацию на работе, можно повысить эффективность работы команды.

Вовлеченность сотрудников имеет три измерения: аффективное, когнитивное и поведенческое. Аффективная вовлеченность включает в себя эмоциональную приверженность сотрудников организации, выражающуюся в чувстве принадлежности, лояльности и гордости за организацию. Когнитивная вовлеченность включает в себя степень, в которой сотрудники идентифицируют себя с организацией, в том числе степень, в которой они идентифицируют себя с ценностями и целями организации. Поведенческая вовлеченность, с другой стороны, отражается в том, насколько активно сотрудники участвуют в рабочей деятельности и выполняют задания. Существует тесная связь между этими понятиями и эффективностью работы команды. Прежде всего, аффективная вовлеченность может мотивировать сотрудников более активно участвовать в работе и повышать эффективность и качество работы. Когда у сотрудников формируется сильная эмоциональная идентификация с организацией, они с большей готовностью будут работать на успех команды. Во-вторых, когнитивная вовлеченность может помочь сотрудникам лучше понять стратегии и цели организации, что приведет к большей согласованности действий членов команды в достижении общих целей. Наконец, поведенческая вовлеченность напрямую влияет на производительность сотрудников, и сотрудники, которые активно вовлечены, с большей вероятностью будут создавать более качественные рабочие продукты, что, в свою очередь, повышает эффективность работы команды. [1].

Механизм влияния вовлеченности сотрудников на эффективность работы команды в основном выражается в стимулировании мотивации и позитивного отношения сотрудников, в развитии сотрудничества и

коммуникации между членами команды. Сотрудники с высокой степенью вовлеченности с большей вероятностью будут тратить больше энергии и времени на улучшение сплоченности команды и эффективности сотрудничества, тем самым способствуя повышению общей эффективности работы команды.

Организационный климат, как культура и среда внутри компании, оказывает глубокое влияние на вовлеченность сотрудников. Позитивный организационный климат может мотивировать сотрудников активнее участвовать в работе и командной деятельности, способствовать их личностному росту и командной работе. Во-первых, позитивный организационный климат поощряет сотрудников высказывать свои мнения и предложения, что способствует потоку информации и интерактивному общению между членами команды. Сотрудники чувствуют, что организация уважает и доверяет им, и поэтому охотнее делятся своими идеями и опытом. Во-вторых, позитивный организационный климат может обеспечить хорошую рабочую среду и поддержку, повысить удовлетворенность сотрудников работой и чувство принадлежности к коллективу. В позитивной рабочей атмосфере сотрудники с большей вероятностью будут поддерживать высокий уровень мотивации и повышать эффективность и производительность труда. Кроме того, позитивный организационный климат стимулирует творческое мышление и инновации, позволяя командам быть более креативными и гибкими в решении проблем и задач. Наконец, позитивный организационный климат формирует культуру командной работы, подчеркивая важность коллективной работы и общих целей. Сотрудники, которые чувствуют, что организация делает акцент на командной работе, будут более склонны активно участвовать в командных мероприятиях и проектах, что повышает общую эффективность работы команды. В целом, организационный климат является важным фактором, влияющим на вовлеченность сотрудников. Позитивный организационный

климат поможет стимулировать энтузиазм сотрудников к работе, повысит сплоченность команды и эффективность сотрудничества, а значит, улучшит общую производительность команды.

Стиль руководства играет ключевую роль в формировании вовлеченности сотрудников. Различные стили руководства оказывают разное влияние на вовлеченность сотрудников. Во-первых, демократичный и открытый стиль руководства может стимулировать желание и инициативу сотрудников участвовать в работе. Такой стиль поощряет сотрудников к участию в процессах принятия решений и решения проблем, предоставляя им больше самостоятельности и ответственности. Сотрудники чувствуют себя ценными и уважаемыми в такой атмосфере руководства, они способны более спонтанно посвящать себя работе и проявлять более высокую степень участия. Во-вторых, поддерживающий стиль руководства создает хорошую рабочую атмосферу и эмоциональную поддержку для сотрудников. Такой стиль руководства прислушивается к потребностям сотрудников и уделяет внимание их росту, чтобы они чувствовали заботу и поддержку, что повышает их удовлетворенность работой и чувство принадлежности к компании. При поддерживающем руководстве сотрудники с большей вероятностью полностью интегрируются в коллектив и реализуют свой потенциал и творческие способности. С другой стороны, деспотичный или командный стиль руководства может негативно сказаться на вовлеченности сотрудников. При таком стиле руководства, как правило, слишком много внимания уделяется власти и контролю и не хватает поддержки и заботы о сотрудниках. Сотрудники могут чувствовать себя подавленными и неценными в такой атмосфере руководства, что приводит к уходу и негативному отношению к своей работе. Поэтому стиль руководителя играет важную роль в формировании вовлеченности сотрудников. Демократичный, открытый и поддерживающий стиль руководства может стимулировать желание сотрудников участвовать в работе и проявлять инициативу,

повышать их удовлетворенность работой и чувство принадлежности к коллективу, способствовать личностному росту и командной работе, тем самым повышая вовлеченность сотрудников и эффективность работы команды. В реальном управлении руководители должны сосредоточиться на развитии собственного стиля руководства, обращать внимание на потребности и эмоции сотрудников и создавать позитивную атмосферу руководства, чтобы стимулировать рабочую мотивацию и позитивное отношение сотрудников, а также способствовать успеху команды и устойчивому развитию организации [2].

Командная работа - важнейший аспект современных организаций, который оказывает глубокое влияние на вовлеченность сотрудников. Командная работа не только повышает вовлеченность и вовлеченность сотрудников, но и способствует повышению эффективности работы команды, тем самым достигая общих целей организации. Во-первых, командная работа может положительно влиять на вовлеченность сотрудников. В условиях позитивной командной работы сотрудники с большей вероятностью интегрируются в коллектив и ощущают коллективную силу и чувство принадлежности к нему. Такая сплоченность коллектива может вдохновить сотрудников вкладывать больше времени и энергии в совместную работу ради успеха команды. Когда сотрудники чувствуют поддержку и уважение со стороны других членов команды, они более мотивированы участвовать в работе и делиться своими знаниями и опытом, что повышает эффективность работы всей команды[3].

Во-вторых, работа в команде помогает создать позитивную рабочую атмосферу, которая, в свою очередь, повышает эмоциональную вовлеченность сотрудников. В команде совместное достижение целей и общее чувство достижения могут мотивировать сотрудников к более активному участию в работе. Сотрудничество и взаимопомощь могут снизить рабочую нагрузку на сотрудников и повысить удовлетворенность

работой, что, в свою очередь, вызывает у них энтузиазм и чувство ответственности на работе. В таком позитивном контексте сотрудники с большей вероятностью образуют эмоциональные связи и чувствуют поддержку и заботу со стороны организации, что повышает эмоциональную вовлеченность. С другой стороны, работа в команде также влияет на когнитивную вовлеченность сотрудников. Благодаря командной работе сотрудники могут вместе обсуждать проблемы, делиться различными точками зрения и опытом, что расширяет их когнитивные возможности. Командная работа побуждает сотрудников рассматривать проблемы с разных точек зрения и стимулирует инновационное мышление. Такой когнитивный резонанс и столкновение идей помогают вдохновить сотрудников глубже задуматься о характере своей работы и углубить понимание организационных целей и стратегий, что повышает когнитивную вовлеченность.[4]

Кроме того, работа в команде может способствовать поведенческой вовлеченности сотрудников. Взаимная поддержка и сотрудничество между членами команды могут вдохновить сотрудников на более активное участие в рабочей деятельности. Когда сотрудники чувствуют позитивные действия других членов команды, они также будут подсознательно подвержены влиянию и с большей охотой будут принимать активное участие в командной деятельности. Командная работа может сформировать позитивный цикл, благодаря взаимной мотивации и взаимодополняемости членов, для достижения эффективности работы всей команды.

Создание позитивной организационной культуры и климата - ключевой элемент повышения вовлеченности сотрудников и эффективности работы команды. Организационная культура - это общее выражение ценностей, убеждений и поведенческих моделей в компании, а климат - это рабочая среда и атмосфера, которую ощущают сотрудники в организации. Позитивная организационная культура и климат мотивируют сотрудников

быть более вовлеченными и активными в работе, повышают сплоченность команды и эффективность сотрудничества, а также закладывают прочный фундамент для организационного успеха и развития[5].

Прежде всего, создание позитивной организационной культуры является важной основой для формирования хорошей атмосферы. Организационная культура - это воплощение основных ценностей и кодекса поведения предприятия, отражающее его философию и убеждения. Позитивная организационная культура должна подчеркивать уважение и ценность сотрудников, поощрять их инновации и развитие, способствовать их самореализации и росту. В такой культурной атмосфере сотрудники чувствуют заботу и поддержку со стороны организации и будут более мотивированы посвящать себя работе и активно участвовать в командной деятельности и проектах.

Во-вторых, позитивная организационная культура должна подчеркивать важность командной работы и общих целей. В культуре, которая подчеркивает командную работу, сотрудники поощряются к тесному сотрудничеству с другими членами команды для выполнения задач и достижения целей. Члены команды доверяют и поддерживают друг друга, создавая ощущение командной работы и сплоченности. Сотрудники, которые чувствуют свою значимость и роль в команде в такой культуре, с большей готовностью вливаются в коллектив и полностью раскрывают свой потенциал и творческий потенциал. Кроме того, позитивная организационная культура должна поощрять механизмы позитивной обратной связи и вознаграждения сотрудников. Сотрудники должны получать признание и вознаграждение за свои выдающиеся результаты на работе, чтобы мотивировать их к дальнейшим усилиям. Такие механизмы поощрения могут быть материальными, например, стимулирование заработной платы и возможность продвижения по службе, или нематериальными, например, общественное признание. Эти положительные отзывы и поощрения повысят

удовлетворенность работой и счастье сотрудников, а также будут способствовать их вовлеченности и мотивации.

Список литературы

1. Семина А. П. Влияние командной формы организации труда на эффективность организации. формирование «суперкоманды» //Московский экономический журнал. – 2021. – №. 11. – С. 682-699.
2. Ашпин А. Р. Формирование эффективной команды в организации //Актуальные аспекты развития современной науки. – 2021. – С. 252-259.
3. Давтян Д. А., Бузулуцкая М. В. Эффективная команда и эффективность командной работы //Коммерция и сервис: проблемы и перспективы развития. – 2021. – С. 230-234.
4. Шакирова Г. Ш. Основные характеристики лидера в повышении эффективности командной работы //Экономика и социум. – 2021. – №. 3-2 (82). – С. 569-571.
5. Петров С. В. Командная работа как общепризнанный метод функционирования организации в современных условиях //Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2023. – №. 5. – С. 270-272.
6. Апокина, К. В. Особенности реализации человеческого потенциала в условиях инновационной экономики / К. В. Апокина, Э. Р. Байкова // Экономика и управление: научно-практический журнал. – 2023. – № 3(171). – С. 154-158. – DOI 10.34773/EU.2023.3.27. – EDN LYWLRE.
7. Байкова, Э. Р. Экономика впечатлений: теоретико-методологические аспекты / Э. Р. Байкова, К. В. Апокина // Экономика и управление: научно-практический журнал. – 2024. – № 5(179). – С. 12-16. – DOI 10.34773/EU.2024.5.2. – EDN PAQWTK.