

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ КОМАНДНОЇ РОБОТИ

Нікіфорова Н.І., Цимбаліст К.Ю.

Харківський національний автомобільно-дорожній університет, м. Харків

Дослідження ефективності роботи виробничих і творчих колективів є досить актуальним в сучасних умовах діяльності українських підприємств. Не зважаючи на числені публікації з приводу необхідності вдосконалення командної роботи, питання оцінки якості цієї роботи та аналізу факторів, що формують цю якість, ще не досить розкрити.

Загалом, команда визначається як група людей, що мають спільні цілі, взаємодоповнюючі навички та вміння, високий рівень взаємозалежності і розділяють відповідальність за досягнення кінцевих результатів. Дослідники ще не прийшли до єдиної типології команд. Однак досить розповсюдженою є типізація, запропонована Д. Макінтош-Флетчером, що поділяє команди на крос-функціональні та інтактні. Крос-функціональна команда формується з представників різних підрозділів організації. Для команд цього типу характерна наявність конкретного, одноразового завдання. Інтактна команда є виробничим підрозділом або тривалий час існуючою робочою групою, яка виробляє певний продукт або послугу.

Як для інтактних команд, так і для крос-функціональних існує багато відмінностей між роботою людини самотійно та у команді. Спільна робота вимагає самоврядування та більш широкого інформування членів команди. При цьому люди в команді розрізняються за віком, статтю, освітою, віруваннями і цінностями. Наявність відмінностей працівників потребує розвитку у них здатності працювати з людьми, які не схожі на них. Крім того, розвиток освіти і технологій потребує використання в роботі числених трудових навичок, а не тільки умінь виконувати одну-дві конкретні операції. Виходячи з цього ще більше ускладнюються питання оцінки якості командної роботи.

Одним з актуальних напрямів визначення ефективності командної роботи є запропонована Дж. Хекманом «тривимірна концепція ефективності групи», що включає такі критерії: послуги або продукція повинні бути не нижче або перевершувати існуючі стандарти; групова підтримка; задоволення потреб членів групи.

Розвиваючи ідеї Дж. Хекмана та спираючись на практичний досвід Р. Шварц розробив «модель групової ефективності». Відповідно до цієї моделі на ефективність роботи команди впливають три фактори: груповий процес; групова структура; організаційна середа.

Використання означених моделей оцінки командної ефективності дозволить підвищити якість роботи виробничих колективів.