

А. А. Дядькина

(студентка)

*Сибирско-американский факультет менеджмента Байкальской
международной бизнес-школы Иркутского государственного университета*

ГОТОВНОСТЬ СТУДЕНТОВ САФ К РАБОТЕ В САМОУПРАВЛЯЕМЫХ КОМАНДАХ

Наш мир не стоит на месте, все в нем находится в движении. Все вокруг развивается и бешено стремится вперед. В связи с этим, новые обороты приобретают различные сферы нашей жизни: образование, бизнес, наука, медицина и др. Становятся востребованные новые методы и подходы этого самого развития. Темой своего исследования я выбрала самоуправляемые команды – новая тенденция ведения бизнеса, так как они являются доказательством движения вперед, новой стадией развития управления. Известно, что опыт ведения бизнеса с помощью самоуправляемых команд уже успешно практикуется за границей, примером тому являются такие компании как: Tim Horton's, Guess, Ford и другие. В России же использование самоуправляемых команд не настолько популярно, в основном используются русские управленцы в составе самоуправляемых команд. Например, московский MacDonalд's, хотя это самая крупная сеть быстрого питания в мире, имеющая филиалы в разных частях света, которыми управляют самоуправляемые команды, и именно они приносят прибыль владельцу организации. Франчайзинг и открытие филиалов известных компаний на сегодняшний день единственное проявление и нечастое явление использования самоуправляемых команд в Российском бизнесе. Исследователи данного явления ссылаются на особенности русского менталитета, а именно, если рабочим дать свободу действий, то это может обернуться сильными убытками для компании, так как человеку конкретно поставлена цель и объяснено, что должно в конечном итоге у него получиться, свобода выбора достижения результата может ввести его в конфуз. А также есть мнение о том, что бизнес в России не готов принимать подобные нововведения, так как нет специалистов настолько высокого класса. Но разве это предел для Российского бизнеса? Неужели внедрение чего-то нового в отечественный бизнес невозможно? И существуют ли учреждения, которые готовят высококвалифицированных специалистов, нацеленных на нестандартное ведение бизнеса в частности на подготовку самоуправляемых команд? В связи с этим целью моего исследования стало выявления готовности студентов САФ к работе в самоуправляемых командах. В своей работе я поставила следующие задачи:

1. изучение теоретического материала по данной теме;
2. исследование готовности студентов к работе в самоуправляемой команде;
3. изучение необходимых компетенций при работе в самоуправляемой команде;
4. проведение опроса преподавателей и студентов;
5. подведение итогов по данной теме.

Рассмотрим основной теоретический материал по данной теме. Самоуправляемая команда — это группа, которой предоставляется существенная автономия. Она несет полную ответственность за поведение своих членов и результаты деятельности. Основные отличия самоуправляемых команд состоят в комбинации наделения властью и обучения планированию, управлению, мониторингу и контролю над собственной деятельностью, в значительной самостоятельности и свободе действий, возможности выполнять функции управления. Самоуправляемые команды формально создаются руководством компании, которое задает общее направление деятельности команд. В них нет назначенного руководителя. Самоуправляемая команда самостоятельно:

- планирует свою работу;
 - организует работу входящих в нее сотрудников путем определения и согласования обязанностей каждого, наделения полномочиями для выполнения задания и принятия решений, составления рабочего графика;
 - координирует работу входящих в нее сотрудников, а также деятельность всей команды с функциональными отделами в организации, развивает кооперацию и коммуникации как на внутрикомандном уровне, так и на межкомандном;
 - мотивирует своих сотрудников на эффективное выполнение заданий;
 - принимает на работу новых сотрудников; обучает своих сотрудников смежным профессиям; выявляет и разрешает потенциальные и реальные проблемы, которые мешают ее деятельности;
 - поддерживает инициативу каждого сотрудника - члена команды - в отношении новых творческих способов выполнения задания;
 - задает стандарты качества;
 - несет коллективную ответственность за полученные результаты работы
- [2, с.189].

Отбор членов команды целесообразно проводить с позиций эффективного взаимодействия с лидером команды. На основе классификации В.В. Авдеева выделяют следующие компетенции для каждого участника самоуправляемой команды:

1. способность к управлению;
2. способность к планированию и мониторингу;
3. способность управлять изменениями;
4. внимание к коммуникации;
5. умение понимать, слышать участников команды;

6. умение управлять стрессом;
7. уверенность в себе;
8. гибкость;
9. информационная осведомленность;
10. профессионализм, в какой либо сфере.[3, с.16]

Объектом своего исследования я выбрала Байкальскую международную бизнес-школу ИГУ (БМБШ ИГУ). Байкальская международная бизнес-школа ИГУ создана приказом Государственного Комитета СССР по народному образованию (N 700 от 20 ноября 1990 г.) как Байкальский учебный комплекс ИГУ, в январе 2000 года реорганизован в институт, а в апреле 2008 г. - в бизнес-школу. В апреле 2008 г. решением экспертного сообщества ООН Байкальская международная бизнес-школа ИГУ, в числе 19 российских бизнес-школ, вошла в международный рейтинг "1000 лучших бизнес-школ мира". Международный научный комитет Eduniversal включил БМБШ ИГУ в лигу "Двух Лавров", свидетельствующую о высокой региональной значимости вуза и его обширных международных контактах. Миссия бизнес-школы: "Быть проводником процесса формирования и непрерывного обновления качественных знаний в области бизнеса и менеджмента в Восточно-Сибирском регионе. Содействовать становлению и развитию деловой культуры в регионе, развитию конкурентоспособных рыночных отношений".

Бизнес-школа специализируется на разработке и выполнении инновационных проектов в области бизнеса и менеджмента. основополагающим принципом работы БМБШ ИГУ является международная конкурентоспособность:

- в требованиях к преподавателям, студентам и выпускникам;
- в содержании обучения и обучающих технологиях;
- в сотрудничестве с российскими и зарубежными партнерами;
- в корпоративной культуре бизнес-школы, восприимчивой к инновациям и постоянным переменам.

Стратегические направления деятельности бизнес-школы:

- активная интеграция в международную образовательную среду;
- укрепление связей с реальным бизнесом;
- использование информационных технологий;
- подготовка нового поколения молодых российских преподавателей из числа лучших своих выпускников;
- создание образовательных консорциумов с ведущими отечественными и зарубежными университетами и бизнес-школами;
- консалтинг. [1]

Программа обучения сформирована с использованием авторских методик преподавателей и современных информационных технологий, опирается на опыт преподавателей-практиков, что позволяет формировать у студентов не только необходимый объем теоретических знаний, но и практические навыки будущей профессии. В учебную программу бизнес-школы входят курсы, способствующие формированию у студентов навыков работы в команде.

Преподаватели часто задают в качестве самостоятельной работы различные групповые проекты.

Для выявления компетенций и навыков, необходимых для развития у студентов САФ готовности работать в самоуправляемых командах я провела ряд опросов, результаты, которых мне помогли определить четкую картину и сделать выводы по исследуемой мной теме.

Опрос преподавателей был проведен с целью выявления качеств, которые они формируют и прививают студентам САФ для того, чтобы те могли работать в самоуправляемой команде. Опросник имеет следующий вид:

1. Сколько лет Вы преподаете на САФе?
2. Какие дисциплины и на каких курсах Вы преподаете?
3. Какие навыки и компетенции Вы считаете необходимыми развивать и формировать у студентов САФ? (Назовите не менее пяти в рейтинговом порядке по степени значимости.)

4. Какие задания для самостоятельной работы Вы даете в своем курсе? Какие навыки работы в команде эти задания развивают у студентов?

5. Оцените в процентном соотношении групповые и индивидуальные задания в Вашем курсе.

Получила следующие результаты:

Навыки и компетенции, которые необходимо развивать и формировать у студентов САФ:

1. командная работа, постановка целей, ответственность;
2. стратегическое и тактическое планирование, ответственность за результат, грамотность;
3. организация работы, принятие решений, самомотивация, честность;
4. управление временем, заинтересованность, взаимную вежливость;
5. рефлексия, умение разбираться в незнакомом предмете, умение проводить презентации.

Результат показан в рейтинговом порядке: 1 - самые важные навыки и компетенции, по мнению преподавателей, 5 - менее важные.

Какие навыки работы в команде дают задания для самостоятельной работы в изучаемом курсе:

1. Навыки работы в группе - выбор лидера, организация, мотивация, контроль, реализация, оценка результатов;
2. Аналитические способности и умение мыслить глобально и критически.

Процентное соотношение групповые и индивидуальные задания в курсе.

80% опрошенных преподавателей ответили, что в их курсе преобладают групповые задания.

Опрос студентов САФ был проведен с целью выявления навыков, которые они приобрели, учась на факультете. Опросник имеет такой вид:

1. На какой зарубежной программе Вы учитесь?
2. Сколько учебных курсов Вы уже изучили?

3. Были ли в Вашей программе групповые проекты? Если да, то укажите, по каким дисциплинам.

4. Как была оценена Ваша работа в групповом проекте зарубежным преподавателем?

5. Какими навыками и компетенциями Вы уже обладали для успешной работы в групповом проекте?

6. Какие навыки Вы развили в ходе выполнения группового проекта?

Результат опроса показал, что студент САФ приобретает следующие навыки: коммуникативные, 4 функции менеджмента (планирование, организация, мотивация, контроль), тайм-менеджмент. А также 85% опрошенных студентов получили наивысшие оценки за групповые проекты.

Самоуправляемые команды в России это новаторство, которое страшно внедрять в бизнес, как и любой другой новый способ, требует привыкания. Подобное нововведение потребует изменения всей структуры бизнеса, а это определенный риск. Но молодое поколение, в частности, студенты САФ получают знания, позволяющие нестандартно вести бизнес и, соответственно, применять новые методики и способы. Поэтому в будущем возможно применение самоуправляемых команд и в нашей стране, а также развитие бизнеса путем внедрения различных новшеств.

Список использованных источников и литературы

1. www.buk.irk.ru
2. Организационное поведение / Под ред. Г.Р. Латфулина, О.Н. Громовой - СПб: Питер, 2006. - С.189.
3. Авдеев, В.В. Управление персоналом: технология формирования команды/ В.В. Авдеев - М.: Финансы и статистика, 2003. - С.16, 89.