

УДК: 331.108.26

ВЛИЯНИЕ ЛИДЕРА НА РЕЗУЛЬТАТ РАБОТЫ КОМАНДЫ

Тимоходцев П. Е., студент группы ИТм-201, I курс

Научный руководитель: Анферова Н.М., к.э.н., доцент

Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева
г. Кемерово

Аннотация:

В статье изучается влияние лидера на результат работы команды в кризисной ситуации, приведен реальный пример сверхлидера, способный разрешить сложную ситуацию в коллективе и восстановить дух команды.

Ключевые слова: *Лидер, сверхлидер, влияние, проект, команда, управление, результат, работа, коллектив, саморуководство.*

Координация деятельности команды отдела компании, на первый взгляд, не является очень сложной задачей. Однако, когда работа не движется согласно намеченному плану, а дух команды может быть сломлен под внешними обстоятельствами, то именно в руках лидера сосредотачивается вся полнота контроля ситуации, поэтому от решения лидера начинает зависеть исход практически всего проекта.

Лидер – это личность в какой-либо группе, организации, команде, который пользуется большим и признанным авторитетом, различают три типа лидерства: харизматичный, авторитарный и демократический. Лидер напрямую влияет на результат команды путем изучения сильных сторон каждого члена группы. Лидер способен к анализу реальной ситуации и принятию быстрых решений. Часто от его действий зависит судьба команды. Он занимается распределением обязанностей и функций и умеет мотивировать.

В 2016 году, в рамках государственного тендера, в двух крупнейших автомобилестроительных компаниях России разрабатывался проект беспилотного транспортного средства. Особенностью тендера была двухуровневая система представления результата, позволяющая компаниям исправить свои ошибки в проекте: на первом этапе совет жюри выставлял оценку проекту, не делая на основе неё выводов о избрании лучшего проекта; второй этап предоставлял возможность компаниям исправить собственные ошибки и привести свой проект к совершенству. Отрезок времени между

этапами составлял всего два дня, так как предполагалось, что алгоритм нуждается лишь в небольших корректировках.

Во главе команды разработчиков IT – подразделения первой компании был человек, по своему типу принадлежащий к сильному лидеру. Он сочетал в себе качества ответственного, исполнительного члена команды, являясь при этом умелым лидером, который правильно подбирал методы поощрения и наказания в зависимости от ситуации, а также использовал свой формальный авторитет. Команда справилась с заданием и представила решение на первый этап конкурса. По результатам оценки жюри, вторая компания внедрила в своем проекте небольшие особенности, а отдел первой компании допустил в своем решении простые, но очень значимые ошибки в алгоритме.

По правилам тендера, компаниям было предоставлено два дня на исправление недочетов проекта, но внутри первой команды наблюдалась потеря командного духа и негативный эмоциональный климат: каждый член команды ответственно подходил к своей части, доверяя другому, но в результате сосредоточения на своем участке проекта, сотрудники потеряли осознание полноты картины и допустили ошибки.

В повседневном психоэмоциональном состоянии команда могла бы исправить данный эксцесс за треть одного рабочего дня, а в оставшееся время добавить в своё решение множество функциональных особенностей, которые бы уверенно привели компанию к первому месту. Однако, дух команды был сломлен и совет директоров четко понимал и осознавал, какая задача стоит перед ними сейчас и требует срочного решения. Команде был жизненно необходим человек, который бы восстановил общий дух и благоприятный климат внутри коллектива. Кроме этого, такой лидер бы мотивировал каждого члена стать мини-руководителем своей части задания, а не простым исполнителем, что повышает способность подчинённых к саморуководству, при этом сохраняя для них значимость общего проекта в целом. Совет директоров очень быстро нашел человека, который являлся идеальным руководителем команды в таких обстоятельствах: типом лидера, принадлежащему к сверхлидеру.

Сверхлидер ранее уже работал в IT – отделе компании, поэтому знал каждого члена команды лично. Он начал свою встречу не в официальном положении, а в практически неформальной обстановке офисной переговорной, собрав всех сотрудников команды в едином круге. Этот психологический прием уже подразумевал равенство присутствующих, создавая дополнительную доверительную атмосферу. Начав общение с приветственных слов, новый руководитель быстро перешел на последовательное личное общение с каждым членом команды внутри общего круга сотрудников. В

процессе общения о хобби и увлечениях каждого человека, лидер вспоминал о его успехах в специализированном направлении, над которым трудился сотрудник в рамках проекта. Завершая свои переговоры с командой, сверхлидер достиг поставленной цели: все сотрудники понимали свою важность, незаменимость внутри команды и были преисполнены повышенной способностью руководства своего блока заданий.

На следующий рабочий день офис команды являлся идеальным примером работы отлаженного механизма: разработчики усердно и энергично работали над одной общей задачей, совершая 15–минутный перерыв после каждого часа трудовой деятельности для координации общих действий и проверки качества стыковки отдельных создаваемых частей алгоритма в общем проекте. Проект был готов точно в срок, но с новыми надстройками он кардинальным образом отличался от первоначального.

На заключительном этапе тендера, первая команда уверенно одержала победу. В дополнение к основе разработки беспилотного транспортного средства, были добавлены модули обработки данных о плотности дорожного движения и модули создания виртуальных карт. Общее собрание жюри номинировало проект на участие в международной закрытой выставке инновационных технологий.

Особенность управления командой соответствующим типом лидера, который наилучшим образом подходит под сложившиеся условия, во многих случаях определяет судьбу проекта, а иногда и всей компании в целом. Концепция сверхлидера в данной ситуации полностью оправдала себя: такой человек, при использовании ораторского искусства и своих личностных качеств смог подчеркнуть в каждом из подчиненных роль саморуководителя, акцентируя также внимание и на выполнение главной общей задачи. Итогом такого подхода стал особенный эффект, называемый резонансом, благодаря которому была не только достигнута поставленная перед командой цель, но и добавлены новые особенности.

Список литературы:

1. Рэй Далио. Принципы, Simon & Schuster, New York – USA, 2017
2. Тони Шей. Доставляя счастье. От нуля до миллиарда: история создания выдающейся компании из первых рук, New York Times, New York – USA, 2010
3. Джим Коллинз. От хорошего к великому, William Collins Sons, Rothesay – UK, 2001

4. Ричард Брэнсон. Берись и делай! , Addison-Wesley, California – USA, 2009
5. Ли Куан Ю. Из третьего мира – в первый: История Сингапура (1965 – 2000), Манн, Иванов и Фербер, Москва, 2020
6. Деннис Бакке. Работа в радость, Манн, Иванов и Фербер, Москва, 2017
7. Джим Коллинз. Как гибнут великие и почему некоторые компании никогда не сдаются, William Collins Sons, Rothesay – UK, 2009
8. Джим Коллинз. Великие по собственному выбору, William Collins Sons, Rothesay – UK, 2011