

УДК 378

## СОЗДАНИЕ И ВОЗМОЖНОСТЬ РАЗВИТИЯ КОМАНДЫ В СТУДЕНЧЕСКОЙ СРЕДЕ НА ПРИМЕРЕ СТУДЕНЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Асанова А.Э., студент гр. ПИм-191, I курс,  
Кузбасский государственный технический университет  
имени Т.Ф. Горбачева  
г. Кемерово

В настоящее время, как правило, люди работают не по одному, а в составе какой-либо группы, которая была сформирована по какому-то общему признаку, например, территориальному, профессиональному и другим. Группа может быть представлена управляемой, управляющей и самоуправляемой системой с различным типом взаимоотношений между ее членами: от неорганизованной толпы до единого коллектива.

Для того, чтобы группа стала коллективом, необходимо следовать следующим принципам: у группы людей должна быть общая цель, члены группы должны психологически признать друг друга, т.е. иметь общие ценности, идеалы, принципы. Более того, члены группы должны постоянно практически взаимодействовать, а также они должны иметь общую культуру, которая будет выражаться в общих ценностях, символике, нормах и правилах поведения [1].

В любом университете всегда можно найти стенд с афишами различных студенческих мероприятий. Творчество, строительные отряды, научно-практические конференции, студенческий совет и многие другие.

Управление проектами возникло несколько десятилетий тому назад, однако популярность этого направления на сегодняшний день очень высока, так как во многих компаниях появляются специфичные задачи, наилучшей организационной формой решения которых являются проекты [2].

По результатам только половина участников организации знает про возможность управления проектами, ролями в команде, методологиями ведения проектов. И лишь 10% из них реально пробовали применять их на практике. Среди второй половины опрашиваемых, 35% только мельком слышали и не знают, что это такое, а 15% вообще впервые узнали.

Для нормальной работы организации важны не только знания о проектах, но и навыки, которыми обладают члены команды, психологическая совместимость, а также понимание каждым человеком какую роль он исполняет в команде. Как и любая организация, студенческий совет состоит из участников (активистов) и председателя. Стоит уточнить, что рассматриваются небольшие организации, которые существуют в вузе и не ездят на большие форумы с защитой проектов. Полностью назвать такой студенческий совет командой нельзя по многим причинам.

Во-первых, это касается людей, из которых он состоит, а именно самих активистов. Это обычные студенты, при этом обладающие разным уровнем навыков. Кто-то уже ездил на всероссийские форумы с защитой проекта, а кто-то ходит в организацию, чтобы дома не сидеть.

Во-вторых, не умение разделять личное и рабочее – одна из самых больших проблем в студенческих организациях. Даже взрослые люди не всегда умеют это делать, а студентам еще сложнее. В студенческой организации, личное и рабочее смешивается на другом уровне. Из-за чего конфликты возникают достаточно часто, а разрешать их даже не пытаются.

В-третьих, наличие мотивации. Почему я должен это делать? Что я с этого получу? Когда настоящая команда берет проект, она четко понимает зачем его делает и что получит. В студенческих – нет. Получение навыков и наработка опыта не рассматриваются студентами как что-то ценное. По наблюдениям большая доля студентов приходит в организации для удовлетворения потребности в общении и организовывают мероприятия просто

так. Не все из методов мотивации доступны, в особенности материальные. В условиях плохого бюджетирования организации, мотивация участников к работе низкая. В данном случае свою роль должен сыграть руководитель, и объяснить какую выгоду может получить человек лично для себя.

Проводя небольшое мероприятие в университете, обычный организатор скорее всего не будет задумываться о сроках, ресурсах и бюджете. Первокурсник и вовсе соберет все ошибки по простому незнанию базовых вещей в ведении проекта. Но от куда им все это знать?

Отличным решением может стать обучение ведению проектов и работе в команде. Ведь если прописывать каждое мероприятие как проект, сформулировать цель, продумать задачи, держаться сроков, назначить ответственных

и делегировать исполнение задач, то организаторы начнут понимать, что именно они делают, почему и что они могут с этого получить. Важно изменить само отношение к организации и к работе, и эта ответственность лежит на плечах председателя.

В идеальной ситуации, этот человек обладает лидерскими качествами, должен быть уважаем, каждым из членов команды и уметь работать с конфликтами. Однако на деле все не так. Главными становятся не по навыкам,

а по желанию. Не редки ситуации, когда обычный студент становиться главным, не слушает людей, относится халатно к проведению мероприятий, что приводит не к возникновению команды, а к распаду организации вообще.

Суммируя все вышеперечисленное можно сделать вывод, что создание полноценной команды с хорошим лидером в студенческой среде невозможно. Однако это не так. Не стоит пытаться объединить вообще всех участников организации в команду. Стоит обратить внимание и вкладываться в развитие только тех, кто хочет работать и учиться, вот как раз они и могут стать

командой. За ними подтянется оставшаяся часть и уровень исполнения работы вырастет.

Для развития небольшой группы, понадобиться меньше усилий. Шанс возникновения конфликтов снижается, так как эти люди много работают друг с другом и знают, кто в какой сфере может лучше или хуже себя проявить.

По большей части эта информация необходима лидеру, при делегировании задач. Рост такой команды, приведет к росту организации в целом.

Среди плюсов применения принципов проектирования и управления командной, нужно отметить, что это не реальные проекты, при не реализации которых могут быть серьезные проблемы. Университет, это отличная площадка для таких команд, на которой можно не только выучить теорию, но и попробовать применить её на практике. А обладание этими знаниями и опытом особенно актуально в настоящее время, когда именно проекты, а не процессы выходят на первый план.

Из опыта работы в студенческой организации, могу сказать, что уровень мероприятия и подхода людей к работе полностью зависит от уровня команды. Если собрать малознакомых людей и сказать делать, шанс получения хорошего результата, крайне мал. Однако при постепенном обучении этих людей есть шанс выйти на другой уровень.

#### **Список литературы:**

1. Авдеев, В.В. Управление персоналом: технология формирования команды: Учебное пособие / В.В. Авдеев; – М.: Финансы и статистика, 2002. – 544 с.
2. Галкина, Т.П. Социология управления: от группы к команде: Учебное пособие / Т.П. Галкина; – М.: Финансы и статистика, 2001. – 224 с.
3. Крестьянская, Е. Е. Основные виды команд и управление эффективной командой // Контентус. – 2016. – №3. – С. 31–34. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-vidy-komand-i-upravlenie-effektivnoy-komandoy> (дата обращения: 05.01.2020).
4. Крюгер, В. Руководство командой / В. Крюгер; – М.: ОМЕГА–Л, 2006. – 118 с.
5. Матвеева, Е. Д. Важность команды в управлении проектами // Важность команды в управлении проектами. – 2016. – №2. – С. 65–67. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vazhnost-komandy-v-upravlenii-proektami> (дата обращения: 05.01.2020)