

УДК 316

ЗНАЧИМОСТЬ ПРАВИЛЬНОГО ВЫБОРА ТИПА ЛИДЕРА НА РЕЗУЛЬТАТ РАБОТЫ КОМАНДЫ НА ПРИМЕРЕ РАЗРАБОТКИ ИННОВАЦИОННОГО ПРОЕКТА АВТОМОБИЛЕСТРОИТЕЛЬНОЙ КОМПАНИИ

Пылов П.А., студент гр. ИТм-201, 2 курс

Садовников В. Е., студент гр. ИТм-201, 2 курс

Протодьяконов А.В., к.т.н., доцент

Кузбасский государственный технический университет
имени Т.Ф. Горбачева

Бобровских А. И., студент гр. ЮМ-2001, 2 курс

Кемеровский государственный университет

Аннотация: Координация деятельности команды отела 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. Имеет ли в данном случае принадлежность лидера к определенному типу решающее значение? Эта статья отвечает не только на этот вопрос, но и подробнее рассматривает личностные качества отдельных людей, влияющих на их принадлежность к определенному типу лидера.

Ключевые слова: менеджмент, команда, климат коллектива, социология. **Keywords:** management, team, team climate, sociology.

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 ИТ – 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 решение 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 процесс за треть одного рабочего дня, а в оставшееся время добавить в свое 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 ИТ – 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 приём 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 задачей.

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 качественностистыковки 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.

Литература:

1. Christopher Bishop. Pattern Recognition and Machine Learning, Plenum press, New York – London, 1971
2. A.Geron. Hands-on Machine learning with Scikit-Learn, Keras, and Tensor-Flow, OREILLY Sebastopol, California – USA, 2019

3. P. Bruce, A. Bruce. Practical statistics for data scientists, OREILLY Sebastopol, California – USA, 2017
4. M. Narasimha Murty, V. Susheela Devy. Introduction to pattern recognition and machine learning, IISc press, New Jersey – London, 2015
5. S. Theodoridis, A. Pikrakis. Introduction to Pattern Recognition: A MATLAB Approach, Elsevier press, 20106. Danish Haroon. Python Machine Learning Case Studies – Apress. 2017 – 201 с
6. Н.А. Прохоренок, В.А. Дронов. Python 3: Самое необходимое – СПб.: БХВ- Петербург. 2019 – 608 с
7. Mark Lutz. Python Pocket Reference – O'Reilly Media. 2014. – 243 с
8. Мэтт Харрисон. Как устроен Python – СПб.: Питер. 2019. – 272 с
8. Уэс Маккинни. Python и анализ данных. – O'Reilly Media. 2015. – 466 с
10. Орельян Жерон. Прикладное машинное обучение с помощью Scikit-Learn и TensorFlow - O'Reilly Media. 2018. – 662 с
9. Дж. Клейнберг, Е. Тардос. Алгоритмы: Разработка и применение – СПб.: Питер. 2016 – 800 с
10. Педро Домингос. Верховный алгоритм – Манн, Иванов и Фербер. 2016 – 315 с.