

*Alona O. Polubiedova,
PhD, Assistent Professor;*

*Yevhen S. Bondarenko,
Student
Nationale Simon-Kuznets-Wirtschaftsuniversität,
Charkiw*

Entwicklungsreserven Des Teams Potenzials Durch Bildung

Key words: *team-building, education, technology, personnel.*

Annotation: *In this article the technology of identifying opportunities for the development of the total capacity of the creative team through the definition of reserves to improve education, proposed a procedure for determining the provision of capacity development team, the factors motivating staff to actively perform the duties*

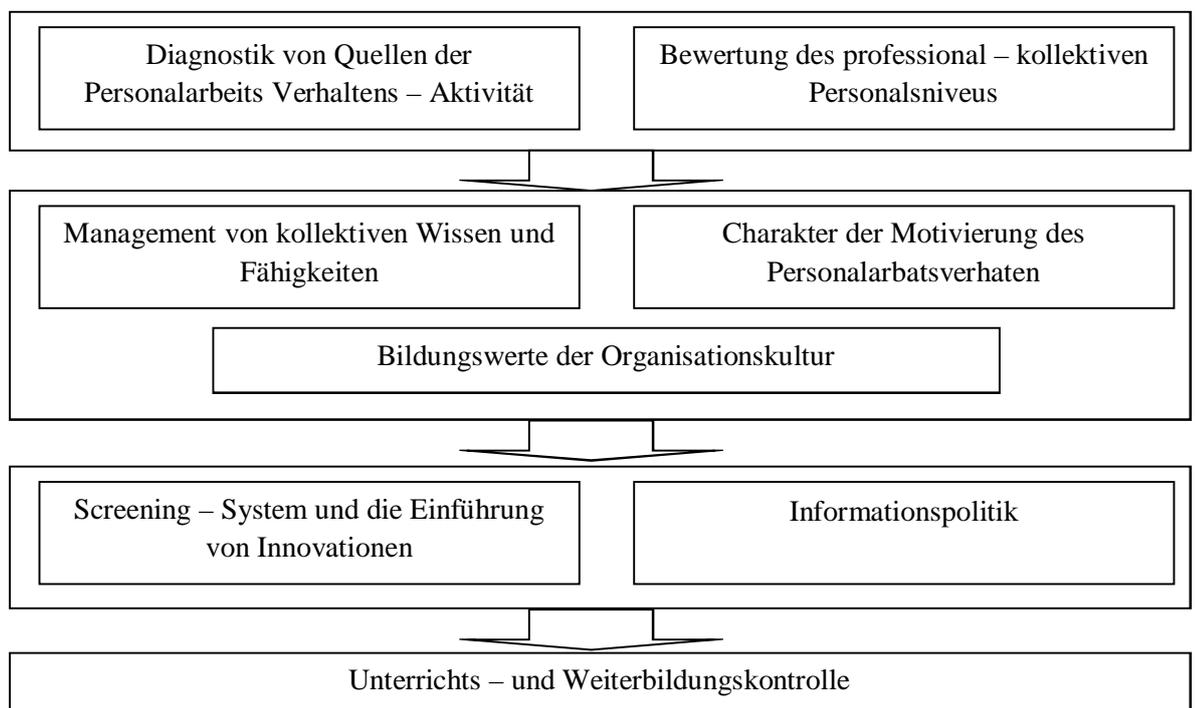
Einleitung. Zunehmende Unsicherheit und Volatilität der Umwelt voraussetzten die Notwendigkeit der Managements Orientierung nach neuen Quellen der Businessstätigkeitshuverlässigkeit. Sogar erfolgreiche Unternehmen spüren bereits den Mangel an Instrumenten für günstige Reagierung auf kritische Situationen bei der Arbeit. Die Analyse der Literatur zeigte, daß die objektive Grundlage für den Arbeitserfolg der Organisation die Formierung ihres Kollektivintellekts durch Ausbildung Technologien bietet. Kollektive Form der Arbeit war das Thema vieler Studien. Teamwork – Phänomen wurde zum ersten Mal in den Arbeiten von Maxwell erwähnt. Unter den modernen Gelehrten, die dieses Problem untersucht, sind L. Karamushka, W. Kulikova, T. Zinkevich-Evstigneeva, T. Galkina und andere unterscheiden. Sie betrachten Besonderheiten und Regelmäßigkeiten der Teambildung und Gewährleitungen ihrer Wirksamkeit. Heute aber muß die Teamverwaltung neue Einflußmechanismen auf Untersteller bauen, die sich auf sinnvolle kreative Projektierung und Realisierung von Modellen der regelmäßigen Erhöhung ihrer Bildungsniveau orientieren. Obwohl die primäre Rolle des Wissens in der Entwicklungsstrategie des Unternehmens offenkundig wurde und darüber ausländische und heimatliche Gelehrten z. B. Dg. Rawen, Yu. Plotinski, V. Ponomarenko usw., ist es bis heute noch eine Notwendigkeit, die Entwicklungspotenzial des kreativen Teams durch Bildung in Anbetracht der konkreten Bedingungen ihrer Arbeit zu begründen.

Darum ist das Ziel dieser Studie die Ausarbeitung der Technologie der Bestimmung der Entwicklungsmöglichkeiten des kombinierten Potenzial des kreativen Teams durch Definition von Reserven zum Vervollkommen der Bildung gewählt.

Hauptteil. Das Kreativ-Team bildet sich mit der Orientierung auf seine Ganzheitstärkung mit den Eigenschaften, die ihre effektive Entwicklung bieten. Heute wird solche Entwicklung sicherlich und in erster Linie durch Anhäufung nicht materiellen und geistigen Ressourcen, sondern durch Wissensentwicklungsressourcen gewährleistet. Aber diese Ressource kann mit Hilfe von traditionellen Managements wegen weder gebildet noch verwirklicht werden. Ein krilischer Aspekt in diesem Prozess bleibt der ethische Aspekt, die

Fähigkeit des Leiters solche Instrumente wie Vertrauen, Solidarität, Treue zu verwenden. Dabei aktualisiert sich die Beherrschungsnotwendigkeit der Entwicklungsunterrichtstechnologie. Es geht um die Ausrichtung des Bildungsprozesses, einen auf Schülerspotenzialmöglichkeiten andererseits – auf Bereitstellung ausreichender Ressourcen. Die Literaturanalyse [1-7] erlaubte uns, den Bestimmungsweg der Reservenkapazität des Teampotenzials zu bieten, Bild. 1.

Als Ausgangsinformation für die Realisierung der auf Bild. 1. Vorgeschlagenen Ordnung der Reservenbestimmung der Teampotenzialentwicklung dienen Expertenschätzungen verschiedener Eigenschaften von Leitungssystemmitarbeitern. Ihnen zur Verfügung wurde die Fünfintervalskaala der Antworten auf Fragen entsprechend in Ballen von 1 bis 5 gestellt, wo 5 – die höchste positive Zensur ist. Alle Eigenschaften wurden in Gruppen verteilt.



Die erste Gruppe umfaßte sechs Merkmale der Quellen der Personalarbeitsverhaltenserhöhung. Es wird durch die Auswertung der Antworten auf folgende Fragebogen durchgeführt: richten Sie bei der Arbeit hauptsächlich nach dem Arbeitslohn (D 1), gibt es in Ihrem Team informelle Kommunikationsformen (D 2), haben Sie die Möglichkeit, ihr Potenzial am Arbeitsplatz zu realisieren (D 3), können Sie Ihre eigenen Entscheidungen bei der Arbeit machen (D 4), nutzen Sie Ihre einzigartigen Fähigkeiten bei der Arbeit aus (D 5), erweitern Sie regelmäßig Ihre Kenntnisse auf Ihrem Unternehmen (D 6).

Die zweite Gruppe umfaßte die Merkmale der professionellen Ebene, die Auswertung durch die Antworten auf die Fragen erhalten: Profi-Level-Einschätzung wird auf den Befehl der Leitung durch Standardverfahren erfüllt (PC 1), die Auswertung wird periodisch bei der Identifizierung von Fehlern in der Arbeit erfüllt (PC 2), die Auswertung wird regelmäßige nach Sonderprogrammen entsprechend der Strategie der Teamentwicklung (PC 3). Management von kollektiven Wissen und Fähigkeiten wird durch Antworten auf Fragen beurteilt: die Aufgabe der Bildung des kollektiven Wissens und Könnens wird nicht gelöst

(US 1), es wird periodisch im Team der Wissensaustausch zwischen Teammitgliedern organisiert (US 2), der Wissensaustausch zwischen Mitarbeitern wird ständig verwirklicht (US 3).

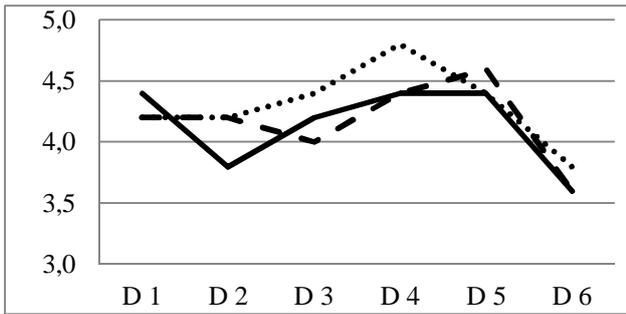
Charakter der Motivation des Mitarbeiterarbeitsverhaltens wurde nach den Antworten auf die Fragen eingeschätzt: im Team kombiniert man materielle und unmaterielle Instrumente im Verhältnis 80 % zu 20 % (MTP 1), außer die materielle und unmaterielle Stimulierung verwendet man die Instrumente der Bildung der Anhänglichkeit des Personals dem Unternehmen (MTP 2), in der Arbeitsverhaltenmotivation ist der Hauptakzent auf den Aufbau von Engagement und den Einsatz interner Motive der Selbstdarstellung und Selbstermächtigung am Arbeitsplatz gerichtet (MTP 3).

Das Entwicklungsniveau der Bildungswerte der Organisationskultur wurde durch die Antworten auf die Fragen analysiert: der Mitarbeiter wird als selbständige Einheit betrachtet, mit dem man die Wirkung durch Koordination seiner Ziele und Ziele der Organisation verwirklicht (OC 1), die Tätigkeit orientiert sich auf hohe Aktivität der Persönlichkeit des Mitarbeiters auf dem Weg zur Erreichung Unternehmensziele (OC 2), die Tätigkeit orientiert sich auf Selbstmanagement der Profi-Untergebenen für laufende Erhaltung der neuen Wissen und dessen Nutzung (OC 3).

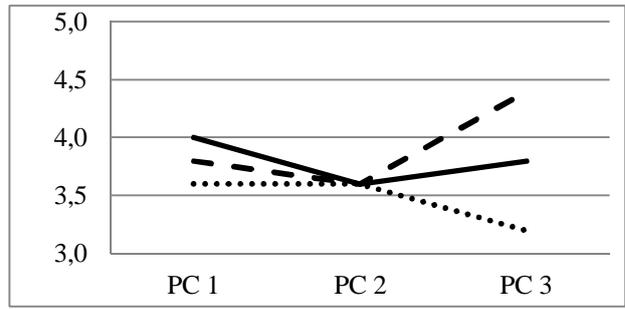
Für die Auswahlssystembewertung und die Einführung von Innovationen wurden Varianten vorgeschlagen: das System wird von der Führung ausgearbeitet, klar geplant und kontrolliert (OB 1), das System beabsichtigt die Teilnahme der Mitarbeiter bei der Lösung einfacher Probleme (OB 2), nimmt das System die aktive Beteiligung der Mitarbeiter (OB 3). Das Informationssystem im Team wurde nach den Eigenschaften der Übermittlung von Information an die Mitarbeiter in Bezug auf ihre Aufgabe bewertet (SP 1), Teil der Information über die Teamarbeit ist den Mitarbeitern zugänglich (SP 2), das Personal hat die Möglichkeit, beliebige Information über die Arbeit des Unternehmens zu bekommen (IS 3).

Für die Auswertung der Kontrolle der Bildung – und Ausbildungsmöglichkeiten wurden die Varianten vorgeschlagen: Team-Mitglieder wähle bei Bedarf selbst die Ausbildungsform (FO 1), die Bildung und Weiter – Bildung wird periodisch eingeschätzt und steht im Einklang mit der Strategie des Unternehmens und den Aktionen der Wettbewerber (FO 2), im Kollektiv realisiert man ständige Monitoring des Bildung – Systems, source des Systems der Weiterbildung und ihre Ergebnisse (FO 3). Die Ergebnisse der Zusammenfassung der Umfrageergebnisse zeigt die Mittelwerte der Antworten auf den Fragebogen. Sie sind graphisch auf dem Bild. 2 dargestellt.

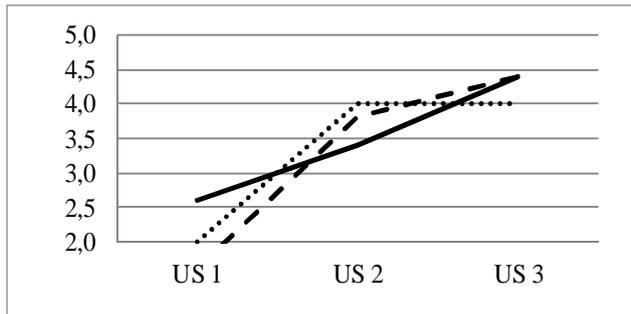
Um einen Gesamtarbeitskraft des Teams zu erstellen, ist es zunächst notwendig, die Faktoren zu identifizieren, die ihre potenzielle Mitglieder zu aktiven Erfüllung der Job-Funktionen motivieren. Wie aus Bild. 2 klar gesehen ist, ist die Schwachstelle des Motivationssystem des analysierten Teams der Mangel an Aufmerksamkeit für informelle Kommunikation (D 2), die im Team für das emotionale Klima und die Beseitigung von psychischen Belastungen notwendig ist. Außerdem müssen die Bewerber für die Arbeit in einem starken Team auf solche Quelle der resultativen Überwindung der immer öfter erscheinenden unikalene Probleme wie regelmäßige Aktualisierung von Wissen achten (D 6).



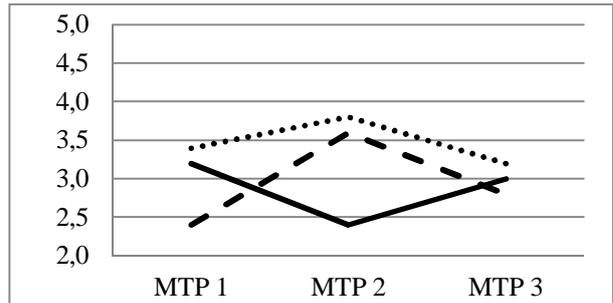
Diagnostik von Quellen der Personal-arbeitsverhaltenserhöhung



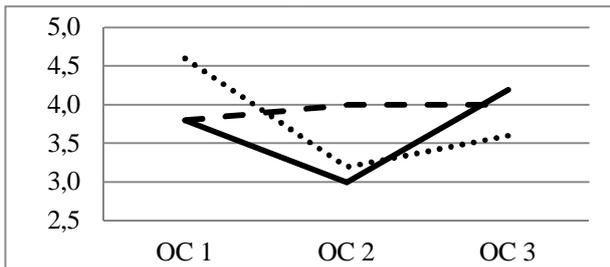
Bewertung des professional-kollektiven Personalsniveaus



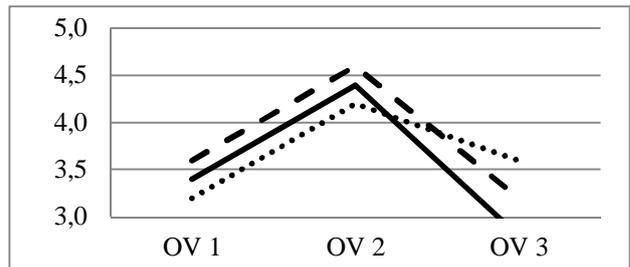
Management von kollektiven Wissen und Fähigkeiten



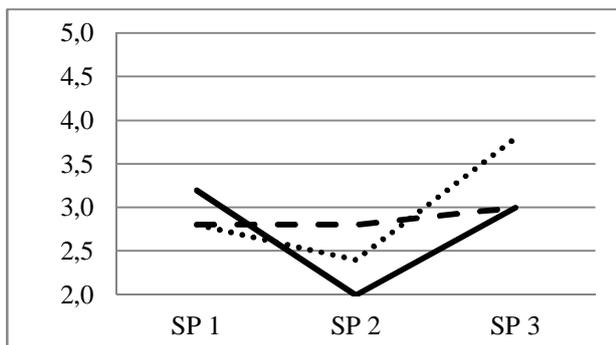
Charakter der Motivierung des Personal-arbeitsverhalten



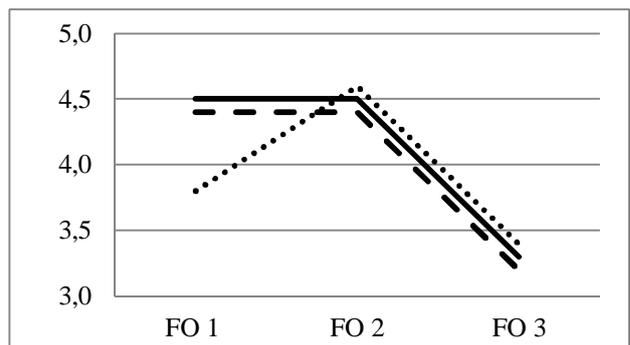
Bildungswerte der Organisationskultur



Screening - System und die Einführung von Innovationen



Informationspolitik



Unterrichts - und Weiterbildungskontrolle

Bild. 2. Die Mittelwerte von Reserven der Entwicklung des Team - Potenzials

Emotionale, Team-Zusammenhalt kann ohne hohe Professionalität der Mitglieder nicht wirksam sein.

Die Überprüfung der Situation mit Messungen dieser Team-Eigenschaft hat gezeigt, daß das schwächste Glied die fehlende Fokussierung auf die strategischen Ziele des Unternehmens ist (PC 3). Und eben die Definition des produktiven Entwicklungsstrategien des Teams und die Vorbereitung zu ihrer Realisierung können die Nachhaltigkeit jener Eigenschaften sicherstellen, die in Notfällen eingeführt werden sollen.

Nicht so viel Wissen der einzelnen Team-Mitglieder, wie ihre optimale Synthese in ein funktionierendes System der allgemeinen Team-Kenntnisse verwandeln sich in eine konstruktive Quelle für die Bildung von Produktionsstrategien. Wie es aus dem Bild 2 gesehen ist, achtet man in diesem Team vorläufig nicht auf das Problem der kollektiven Know-how im Bereich der gemeinsamen Aufgaben (US 1). Management des Unternehmens soll in Betracht ziehen, daß Verhalten des Teams, der ein hohes Bildungsniveau hat, hat zwei Möglichkeitsvarianten. Es wird entweder völlig sein Potenzial bei der Arbeit realisieren, oder wird neue Stellen seiner Verwendung suchen. Darum ist es sehr wichtig, die Art der Selbstmotivation zu bestimmen. Wie es aus dem Bild gesehen ist, werden weder Kombination der materiellen und unmateriellen Instrumente der Verhaltenshöhung (MTP 1), noch Orientierung auf das Niveau von Engagement der Teammitarbeiter (MTP 2), sowie Motive der Selbstdarstellung und Selbstermächtigung in der Organisation nicht verwendet (MTP 3).

Der meisten stabiler Faktor in der Gestaltung des Verhalten der Mannschaft kann als die Art der Unternehmenskultur werden. Wenn ihr Charakter nicht Mitarbeiter zu ermutigen, aktive Haltung gegenüber der Entwicklung ihrer Kapazitäten und Befehls schätzen würde administrative und wirtschaftliche Instrumente Aktivierungsverhalten deutlich reduziert werden. Nach Bild 2 zeigt, dass die Organisation hat einen Fokus auf die Ausrichtung der Ziele und Gesamtarbeiters (PC 1), aber nicht Werte der Arbeitstätigkeit (PC 2) und Selbst-Management-Profis (PC 3) entwickelt.

Leider alle Optionen mit der Rationalisierung Vorschlag für Capacity Development-Team in diesem Fall sehr schlecht entwickelt. Die wichtigste unter ihnen ist die Team-Mitglieder beteiligt' an wichtigen Entscheidungen in der Planung und Umsetzung von Innovationen (OC 3).

Die Bildung der Gesamtarbeitskraft ist den Werten von möglich ohne den Austausch innerhalb der Evaluierungsteams Arbeitssituationen. Dieser Informationsaustausch erfordert spezielle Politik. Leider sind alle das Informationsnetz in der Mannschaft (SP 1 – SP 3), wie aus Bild. 2, erfordert umfangreiche Reorganisation. Wenn Bildung ist ein entscheidender Faktor wird zu einem hohen Arbeitskräftepotenzial, ist das Unternehmen verpflichtet, eine regelmäßige Überwachung des Zustandes der Lernen und Personalentwicklung zu organisieren. Wie aus Bild. 2, im regulären Verfahren der Kontrolle (OF 3) zu sehen ist das Unternehmen nicht nur nicht vorhanden, aber nicht in der Zukunft erwartet.

Schlußfolgerungen. Moderne Unternehmen brauchen ausgebildete unternehmungserzogene Menschen, die ihre eigenen Entscheidungen in den Wahlsituationen machen können, in der Lage sind, sich zu kooperieren, Teamplayer, bereit zur Konstruktivität Zusammenwirkung mit Kollegen und Leiter, verantwortungsbewußt, konkurrenzfähig und mobil sind. Um den Team mit solchem Personal zu versorgen, soll sich sein Leiter nicht auf Bildung für das ganze Leben sondern auf Ausbildung während des gesamten Lebens orientieren. Nur sie läßt die Gesamtarbeitskraft des Teams bilden und ihm strategischen Erfolg gewährleisten. Für die Realisierung solcher Aufgabe soll der Teamführer selbst

regelmäßig sein Wissen aktualisieren, nicht nur Administratorstechnologien, sondern auch Partner – und Trainertechnologien beherrschen. In diesem Fall wird er in Stand sein, die Zeit zu bestimmen und die Entwicklungsreserven des Teampotenzials von Untergebenen verwirklichen.

References:

1. *Dsheu-Mettjus D. Entwicklung von menschlichen Ressourcen: D. Dsheu-Mettjus, D. Megginson, M. Sjurte (übersetzt von Englisch). M. : Exmo, 2006; 432.*
2. *Grimblant S, Woronov M. Team: Management von Veränderungen: Personal. 2004, № 3; 62–68.*
3. *Karjakin AM. Team-arbeit : Theorie – und Praxisgrundlagen: Iwan st. energ. un-t. Iwanowo, 2003; 135.*
4. *Krjuger W. Team-Führung: Wolfgang Krjuger (übersetzt von Deutsch) Sis I. A. Auslage OMEGA-L, 2006; 118.*
5. *Ljuis D. Team-Management : wie muß man Andere zwingen, das zu machen, was ihr braucht. Daheims Ljuis; unter gesamten Redaktion von O. A. Strachowa. Spb. : Piter, 2004; 160.*
6. *Magnik NA, Schulga NW. Theoretische Einstellungen zur Definition des Begriffswesens „Team“: Business-Inform. 2009, № 2; 45–51.*
7. *Rawikowitsch N J. Training von der Teambildung. Ziele, diagnostische Methodiken, Spiele. M.: Genesis, 2002; 112.*