



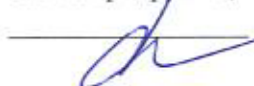
МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА

Влияние групповой динамики на эффективность управления организацией

Выпускная квалификационная работа по направлению
38.03.02 Менеджмент
Направленность программы бакалавриата
«Управление человеческими ресурсами»
Форма обучения заочная

Проверка на объем заимствований:
84,4 % авторского текста

Работа рекомендована к защите
«19» 06 2025 г.
Зав. кафедрой Э, УиП
 Корнеев Д.Н.

Выполнил(а):
Студент(ка) группы ЗФ-509-114-5-2
Клыков Андрей Николаевич

Научный руководитель:
Кандидат педагогических наук, доцент,
Зав. кафедрой Э, УиП
Корнеев Дмитрий Николаевич


СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ВЛИЯНИЯ ГРУППОВОЙ ДИНАМИКИ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ	
1.1 Состояние проблемы обеспечения эффективности управления организацией в существующей теории и практике менеджмента	7
1.2. Влияние групповой динамики на эффективность управления организацией	15
1.3.Методы формирования групповой динамики в организации	23
Выводы по 1-ой главе	29
ГЛАВА 2.ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА ПО ИЗУЧЕНИЮ И ПРИМЕНЕНИЮ ВЛИЯНИЯ ГРУППОВОЙ ДИНАМИКИ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ	31
2.1. Анализ влияния групповой динамики на эффективность управления организацией	31
2.2. Рекомендации по использованию влияния групповой динамики на повышение эффективности управления организацией	44
Выводы по 2-ой главе	53
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	55
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	60

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность. В сегодняшнем глобальном контексте, отмеченном быстрыми трансформациями и усложнением управленческих иерархий, проблемы взаимодействия коллективов и эффективного руководства стали особенно актуальными. Значимость данной проблемы связана с тем, что успех любого в организации во многом определяется его умением эффективно управлять человеческими ресурсами – ключевым источником ценности.

Новые научные работы всё активнее исследуют вопросы управления трудовыми процессами, стратегий продуктивного лидерства, налаживания взаимодействия между сотрудниками и применения разнообразных методов стимулирования персонала.

Осознание человека как уникальной личности с собственными нуждами, стимулами и личными характеристиками, а не простого элемента системы, выступает ключевым элементом эффективного управления. Индивид в коллективе выступает участником разнообразных официальных и неофициальных сообществ, воздействие которых на его действия и эффективность часто остается вне поля зрения.

Официальные рамки, очерчивающие служебные функции и вертикаль власти, переплетаются с многообразной системой неформальных отношений, создающих уникальную субкультуру внутри коллектива. Такие непосредственные контакты способны как стимулировать достижение целей, так и вызывать значительные преграды, вызывая конфликты и ухудшая производительность труда.

Успешное функционирование современной организации зависит от полного осознания факторов, влияющих на взаимодействие работников между собой и с администрацией. Это охватывает изучение групповой динамики, исследование подходов к лидерству и создание продуктивных стратегий разрешения конфликтов. Раннее обнаружение и устранение возможных факторов напряженности, наряду с недопущением обострения

конфликтов, являются приоритетными задачами. Важно систематически отслеживать обстановку в группе, применять разнообразные методы получения отзывов и оперативно отвечать на колебания настроения среди сотрудников.

Исследование групповой динамики позволяет обнаружить непосредственных лидеров, установить действующие внутри группы правила и убеждения, разобраться в причинах конфликтов и сформулировать подходы по их устранению. Анализ подходов управления помогает определить оптимальные стратегии руководства, адаптированные под особенности коллектива и цели организации.

Актуальность темы обусловлена необходимостью повышения эффективности управления организацией за счет учета особенностей групповой динамики в коллективе. Понимание механизмов групповой динамики позволяет руководителям более эффективно управлять командами, повышать уровень вовлеченности сотрудников и, как следствие, улучшать общие результаты работы.

Тема исследования: Влияние групповой динамики на эффективность управления организацией.

Объект исследования: процесс обеспечения эффективности управления организацией.

Предмет исследования: процесс влияния групповой динамики на эффективность управления организацией.

Цель исследования: теоретическое обоснование и разработка рекомендаций по использованию влияния групповой динамики на повышение эффективности управления организацией.

Задачи исследования:

1. Исследовать состояние проблемы обеспечения эффективности управления организацией в существующей теории и практике менеджмента.
2. Проанализировать влияния групповой динамики на эффективность управления организацией.

3. Изучить методы формирования групповой динамики в исследуемой организации.

4. Разработать рекомендации по совершенствованию процесса влияния групповой динамики на эффективность управления организацией.

Теоретико-методологическая база исследования: учебная литература, включающая в себя учебники и учебные пособия, справочные и энциклопедические издания, а также комментарии к действующему законодательству; локальные нормативные документы организаций.

Практическая значимость исследования: заключается в возможностях внедрения рекомендаций по оптимизации социальных процессов в организациях для повышения управленческой эффективности.

Методы исследования: эмпирический анализ групповой динамики в организации. Эмпирическое исследование позволит выявить реальные примеры влияния групповой динамики на эффективность работы и мотивацию сотрудников, что сделает выводы более обоснованными и практическими.

База исследования: анализ теоретических основ групповой динамики, подкреплённый эмпирическим изучением групповых процессов в ООО «ЯмалСтройКомплект».

Структура исследования: Работа включает введение, две главы основной части, заключение, список литературы.

В рамках данной работы будет рассмотрено влияние групповой динамики на процессы управления в организации, а также практические аспекты, которые могут помочь руководителям и менеджерам эффективно использовать эти знания для достижения высоких результатов. Первая глава будет посвящена теоретическим аспектам групповой динамики, где будут рассмотрены ключевые понятия, модели и теории, объясняющие, как группы формируются, развиваются и функционируют. Это позволит создать основу для дальнейшего анализа влияния групповой динамики на управление.

Таким образом, работа стремится соединить теорию и практику, предлагая комплексный подход к повышению эффективности управления через осознание и использование особенностей групповой динамики.

В заключение, будут даны рекомендации по оптимизации групповой динамики, основанные на полученных данных, а также кейс-стадии успешных организаций, которые смогли эффективно управлять групповой динамикой и достичь высоких результатов. Таким образом, данное исследование направлено на углубление понимания групповой динамики и ее влияния на управление организациями, что, безусловно, имеет практическое значение для руководителей и специалистов в области управления.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ВЛИЯНИЯ ГРУППОВОЙ ДИНАМИКИ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

1.1. Состояние проблемы обеспечения эффективности управления организацией в существующей теории и практике менеджмента

Эффективность показывает, в какой степени руководящий орган реализует цели, достигает запланированных результатов. На эффективность деятельности менеджера влияет ряд факторов:

- потенциал работника, его способность выполнять определенную работу;
- средства производства;
- социальные аспекты деятельности персонала и команды в целом;
- культура организации.

Одной из первых и наиболее влиятельных теорий групповой динамики является теория поля Курта Левина, который предложил модель, описывающую взаимодействие между индивидуумом и его окружением. Левин утверждал, что поведение человека является результатом взаимодействия между его внутренними потребностями и внешними факторами, которые могут быть представлены в виде "поля" сил. В этом контексте группа рассматривается как система, в которой действуют различные силы, влияющие на поведение ее членов. Эти силы могут быть как положительными, так и отрицательными, и понимание их природы позволяет управлять групповой динамикой более эффективно. Левин также ввел концепцию "группового давления", которое может как способствовать, так и препятствовать индивидуальному поведению в зависимости от контекста [11].

Другой важной концепцией является теория социального влияния, которая исследует, как и почему индивиды изменяют свое поведение под воздействием других. Эта теория включает в себя несколько аспектов, таких

как конформизм, подражание и социальное сравнение. Конформизм представляет собой процесс, при котором индивид изменяет свое мнение или поведение, чтобы соответствовать группе, даже если он не согласен с ее мнением. Это может быть вызвано желанием быть принятым, избеганием конфликта или стремлением к социальной гармонии. Подражание, в свою очередь, связано с копированием поведения других членов группы, что может привести к созданию определенных норм и стандартов внутри группы. Социальное сравнение происходит, когда индивид оценивает свои способности и мнения, основываясь на сравнении с другими, что также может влиять на его поведение и восприятие группы [10].

Групповая динамика оказывает значительное влияние на мотивацию сотрудников, и это влияние может варьироваться в зависимости от стадии формирования группы. Исследования показывают, что для эффективной мотивации важно учитывать возраст и зрелость рабочей группы, так как разные стадии развития требуют различных подходов к управлению мотивацией [14]. В контексте групповых процессов основное внимание следует уделять групповым целям, взаимодействию и общей атмосфере, которые формируют мотивацию работников.

Ключевыми факторами, влияющими на мотивацию, являются как внутренние аспекты, так и внешние условия. Внутренние факторы включают в себя степень удовлетворенности работой и уровень вовлеченности сотрудников, а внешние — экономические и организационные условия [16]. Эффективные методы мотивации не должны ограничиваться лишь материальными стимулами, но также включать нематериальные аспекты, такие как создание позитивной корпоративной культуры и развитие чувства принадлежности к коллективу.

Работа группы зависит от качества и объема взаимовлияний, взаимоотношений членов группы. Дело в том, что и из нормальных людей может составиться невротическая группа, которая не сможет принимать решения, доходить до сути дела, давать своим членам ощущение успеха.

Группа — это одно целое, от структуры которого зависит поведение его членов. Каждая группа имеет свою динамику. Согласно теории групповой динамики, группа определяется как совокупность людей, которые взаимодействуют друг с другом и имеют общую цель или интерес. Группы могут быть формальными и неформальными. Формальные группы создаются для достижения конкретных целей, и их структура и роли участников четко определены. Например, рабочая группа, созданная для выполнения конкретного проекта, или комитет, отвечающий за определенные функции внутри организации. Неформальные группы, напротив, возникают естественным образом и не имеют строго определенной структуры. Они могут формироваться на основе общих интересов, дружбы или других социальных связей. Примеры неформальных групп включают коллег, которые обмениваются опытом и поддерживают друг друга в трудных ситуациях [25].

Групповая динамика включает в себя такие аспекты, как нормы, роли, коммуникация, лидерство и сплоченность. Эти элементы взаимодействуют друг с другом, формируя общее поведение группы и влияя на ее результаты. Например, если в группе установлены четкие нормы поведения, это может способствовать повышению ответственности и вовлеченности участников, что в свою очередь ведет к более эффективному выполнению задач. Напротив, отсутствие ясных норм может привести к путанице, снижению мотивации и конфликтам между участниками [18].

Конфликты в группе являются неотъемлемой частью групповой динамики. Они могут возникать по самым различным причинам: от различий в мнениях и подходах к выполнению задач до личных неприязней между членами группы. Конфликты могут быть как конструктивными, так и деструктивными. Конструктивные конфликты могут способствовать развитию идей, улучшению процессов и повышению качества принимаемых решений. Деструктивные же конфликты, как правило, возникают, когда участники не могут найти общий язык и начинают

действовать в ущерб интересам группы, что может привести к снижению продуктивности и ухудшению морального климата [17].

Одним из ключевых аспектов разрешения конфликтов является понимание их природы и причин. Конфликты могут быть вызваны различиями в ценностях, убеждениях, интересах или даже стилях работы. Например, в группе могут быть участники, предпочитающие более структурированный подход к работе, в то время как другие могут быть сторонниками гибкости и креативности. Эти различия могут привести к недопониманию и конфликтам, если они не будут правильно управляться. Эффективное разрешение конфликтов требует от руководителя умения выявлять коренные причины разногласий, а также способности к активному слушанию и эмпатии [19].

Существует несколько стратегий разрешения конфликтов, которые могут быть применены в группах. Одна из наиболее распространенных стратегий — это компромисс, когда обе стороны идут на уступки, чтобы достичь приемлемого для всех решения. Однако компромисс не всегда является оптимальным решением, так как он может привести к тому, что ни одна из сторон не будет полностью удовлетворена. Альтернативой компромиссу может быть сотрудничество, при котором участники стремятся найти решение, которое удовлетворяет интересы всех сторон. Этот подход требует открытой коммуникации и готовности к обсуждению различных точек зрения.

Другой важной стратегией является избегание конфликта, когда участники просто игнорируют проблему или откладывают ее решение. Хотя иногда это может быть временным решением, длительное избегание конфликта может привести к накоплению напряженности и ухудшению отношений внутри группы. Поэтому важно находить баланс между различными подходами к разрешению конфликтов, учитывая специфику ситуации и характер участников.

Еще одной важной концепцией является теория лидерства, которая исследует, как стиль лидерства влияет на групповую динамику и эффективность работы группы. Лидерство в группах, как подтверждается данными, оказало заметное влияние на эффективность работы и организованность выбранных команд. Наличие активного и эффективного лидера способствовало более высокому уровню вовлеченности участников и повышению общего духа группы, в то время как отсутствие эффективного лидерства наблюдалось в менее результативных группах [31]. Лидеры могут принимать различные стили управления, от авторитарного до демократического, и каждый из этих стилей будет по-разному влиять на атмосферу в группе и уровень вовлеченности участников [23]. Лидер, обладая определенными навыками и качествами, может значительно улучшить взаимодействие между участниками, повысить уровень доверия и сотрудничества, а также создать условия для открытого обмена мнениями и идеями. Это, в свою очередь, способствует более эффективному решению задач и повышению общей продуктивности группы [22].

Важным аспектом также является развитие корпоративной культуры, ориентированной на инновации и постоянное совершенствование. Создание благоприятной рабочей среды, где сотрудники чувствуют себя вовлеченными и мотивированными, способствует повышению производительности и улучшению качества продукции или услуг.

Еще одним типом групп являются команды. Команды, в отличие от простых рабочих групп, имеют более сложную структуру и часто состоят из участников с различными навыками и опытом, что позволяет им более эффективно решать комплексные задачи. Эффективные команды часто характеризуются высокой степенью вовлеченности участников и наличием четкой коммуникации, что способствует более быстрому и качественному решению задач.

Основной аспект управления заключается в взаимодействии с персоналом. Успешность руководства значительно определяется

стимулированием сотрудников, их участием, профессиональными навыками и слаженной работой команды. Игнорирование человеческого элемента способно значительно подорвать результативность, несмотря на наличие идеально разработанных планов и процедур.

Цифровизация приводит к коренной трансформации методов управления организации. Появляется ряд инновационных методов и решений, включая машинное обучение, анализ больших массивов информации и распределенные реестры, способные значительно улучшить управленческие процессы. Внедрение данных инноваций предполагает значительные финансовые затраты и трансформацию корпоративной культуры.

Основные методы оценки менеджмента:

1. Экономический. Оценивает эффективность по выполнению плановых показателей, уменьшению затрат на производство продукции, росту рыночной доли и другим параметрам. В данном случае используются аналитические подходы для оценки доходности, финансовой устойчивости, продуктивности ресурсов, способности к погашению обязательств и экономической отдачи.

2. Стратегический. Оцениваются шаги руководства в данной обстановке, и формулируются ключевые управленческие выводы. Оценка позиции фирмы в окружении осуществляется через следующие инструменты: анализ внешних условий по методике PEST (рассмотрение влияния окружающей среды на коммерческую деятельность), исследование конкурентных преимуществ и недостатков посредством SWOT (выявление внутренних ресурсов и уязвимостей), стратегический обзор по методологии SPACE (анализ позиций и стратегий предприятия) и изучение конкуренции (анализ соперников и определение ключевых отличий).

3. Руководящий. Определяет стратегию работы с группой сотрудников, структуру управления и механизм выбора методов решения задач. Принимается стратегия сверху вниз, где высший менеджмент

полностью отвечает за принятие решений, определение методов реализации целей и оценку производительности. Вариант подхода "от исполнителей к руководству", предполагающий самостоятельное изучение сотрудниками своей деятельности и равные права с руководством в управлении и совершенствовании процессов.

Для адекватной оценки эффективности управления организацией должны соблюдаться следующие условия:

- четкое понимание конечной цели;
- четкое понимание ресурсов, необходимых для оптимального достижения этой цели;
- наличие четких критериев оценки эффективности [12].

Важным методом управления групповой динамикой является создание и поддержание открытой коммуникации внутри группы. Открытость и доступность информации способствуют тому, что участники группы чувствуют себя более вовлеченными в процесс принятия решений, что, в свою очередь, повышает уровень их удовлетворенности работой. Эффективная коммуникация позволяет избежать недопонимания и конфликтов, которые могут негативно сказаться на работе команды. Для достижения этой цели руководители могут использовать различные инструменты, такие как регулярные собрания, где каждый участник может высказать своё мнение, а также специальные платформы для обмена информацией и идеями [21].

Кроме того, управление групповой динамикой включает в себя и использование методов, направленных на развитие командного духа. Одним из таких методов является проведение тимбилдинговых мероприятий. Эти мероприятия помогают укрепить связи между участниками группы, способствуют формированию общего видения и целей, а также позволяют участникам лучше узнать друг друга. Тимбилдинги могут принимать различные формы, от спортивных соревнований до творческих мастер-классов, и их выбор зависит от

специфики группы и её целей. Важно, чтобы такие мероприятия проводились регулярно, так как это позволяет поддерживать высокий уровень командного духа и мотивации на протяжении всего времени совместной работы [20].

Методы управления групповой динамикой также включают в себя использование обратной связи. Регулярная обратная связь позволяет участникам группы понимать, как их действия влияют на общую работу команды, и что они могут улучшить. Это может быть реализовано через формальные и неформальные оценки, где как положительные, так и негативные аспекты работы обсуждаются открыто. Обратная связь должна быть конструктивной и направленной на развитие, что позволит участникам группы не только осознавать свои достижения, но и работать над своими недостатками.

Управление эффективностью функционирования компании представляет собой сложную задачу, нуждающуюся во всестороннем подходе, который учитывает, как внешние условия, так и внутренние аспекты. Существующие концепции управления и их методы предоставляют широкий спектр решений, однако ни одно из них нельзя считать универсальным инструментом. Успех здесь зависит от непрерывного совершенствования знаний, гибкости мышления и внедрения новых идей. Компании обязаны проявлять адаптивность и восприимчивость к инновациям, чтобы оперативно корректироваться под внешние условия и обеспечивать долгосрочный прогресс.

В заключение, современное состояние проблемы обеспечения эффективности управления организацией характеризуется сложными взаимосвязями между теорией и практикой. Несмотря на наличие множества теоретических моделей и инструментов, практическая реализация сталкивается с рядом вызовов, требующих постоянного обновления знаний и навыков менеджеров. В будущем ключевыми направлениями станут интеграция искусственного интеллекта и цифровых

технологий в управленческую деятельность, а также акцент на устойчивое и ответственное управление.

Теоретические аспекты групповой динамики представляют собой важный инструмент для понимания и управления взаимодействием внутри группы. Различные концепции, такие как теория поля, социального влияния, групповой идентичности, этапов развития групп, лидерства и культурных различий, помогают глубже понять, как группы функционируют и как они могут быть использованы для повышения эффективности управления организацией. Понимание этих аспектов позволяет менеджерам разрабатывать стратегии, которые способствуют созданию сплоченных и эффективных команд, способных достигать поставленных целей и адаптироваться к изменениям в условиях современного бизнеса.

1.2 Влияние групповой динамики на эффективность управления организацией

Групповая динамика — это процесс, в ходе которого группы взаимодействуют, развиваются и формируют свои собственные нормы и ценности. Эти процессы могут оказывать как положительное, так и отрицательное влияние на эффективность управления в организации [26]. Одним из ключевых аспектов групповой динамики является коллективное принятие решений. Этот процесс включает в себя взаимодействие членов группы для достижения консенсуса или согласия по определенному вопросу. Коллективное принятие решений может быть эффективным инструментом, позволяющим использовать разнообразие мнений и опыта участников для достижения более качественных решений. Однако, чтобы этот процесс был успешным, необходимо учитывать множество факторов, таких как структура группы, уровень доверия между участниками, наличие четких целей и задач, а также умение управлять конфликтами и различиями мнений [27].

Групповая динамика представляет собой область изучения, посвященную взаимодействиям между членами группы, а также тому, как эти взаимодействия влияют на поведение, восприятие и эффективность группы в целом. Понимание теоретических аспектов групповой динамики является ключевым для анализа влияния групповой динамики на эффективность управления организацией. Группы в организациях могут принимать различные формы и иметь различные характеристики, что в свою очередь влияет на их функционирование и результаты деятельности.

Одним из наиболее значимых аспектов, влияющих на коллективное принятие решений, является уровень вовлеченности и участия членов группы. Исследования показывают, что когда участники активно вовлечены в процесс принятия решений, они более склонны принимать ответственность за результаты и проявлять инициативу в реализации принятых решений. Это, в свою очередь, способствует повышению общей эффективности работы группы и организации в целом. Однако, если участники чувствуют, что их мнения не учитываются или что они не имеют возможности влиять на процесс, это может привести к снижению мотивации и даже к конфликтам внутри группы [15].

Согласно теории групповой динамики, группа определяется как совокупность людей, которые взаимодействуют друг с другом и имеют общую цель или интерес. Группы могут быть формальными и неформальными. Формальные группы создаются для достижения конкретных целей, и их структура и роли участников четко определены. Например, рабочая группа, созданная для выполнения конкретного проекта, или комитет, отвечающий за определенные функции внутри организации. Неформальные группы, напротив, возникают естественным образом и не имеют строго определенной структуры. Они могут формироваться на основе общих интересов, дружбы или других социальных связей. Примеры неформальных групп включают коллег, которые обмениваются опытом и поддерживают друг друга в трудных ситуациях [13].

Начиная трудиться в обновлённом окружении, индивид создаёт уникальную социокультурную атмосферу, включающую преобразование привычной обстановки на профессиональном поприще. На стадии освоения новый работник акцентирует внимание на выявлении собственных сильных сторон, детально знакомится со всеми участниками коллектива, оценивает основные параметры должности и общей структуры команды.

Естественно, подобные преобразования провоцируют ряд негативных отзывов, способствуя возникновению споров. Со временем такой процесс противостояния способен естественным образом прекратиться либо вызвать стойкое неприятие, если принятые в коллективе стандарты, регламенты и убеждения противоречат взглядам новоприбывшего работника. Когда работник через определенный временной промежуток усваивает принципы коллектива или умеет привязать их к личным убеждениям, это позволяет группе прийти к общему мнению, обеспечивая его полноценное включение в команду.

Организация устанавливает стандартные условия для сотрудника, которые определяют его обязанности и задачи. Эффективное исполнение данной функции вместе с удовлетворением от трудовой деятельности, отношений с сослуживцами и начальством играет ключевую роль в предотвращении споров. Когда сотрудник ощущает свою причастность к трудовой деятельности, ценит её значимость и наблюдает плоды своего труда, шансы на возникновение конфликтов и недоразумений заметно уменьшаются. Однако недовольство выполняемой деятельностью, расхождение между ожиданиями и действительностью, а также отрицательные взаимодействия с коллегами способны вызвать снижение эффективности работы, увеличение стрессовых нагрузок и даже увольнение работника, что приводит к ощутимому урону организации.

Иностранные ученые, сосредоточенные на анализе коллективной активности и руководства, обычно выделяют данные аспекты, видя их взаимозависимость, но отличая друг от друга. Такая дифференцированная

стратегия способствует более глубокому анализу элементов, влияющих на продуктивность совместной деятельности.

У человека заложена естественная склонность к взаимодействию, приносящая ему радость. Большинство индивидов стремится установить связь с окружающими. В основном наши контакты непродолжительны и неглубоки. Когда несколько индивидов длительное время находятся вместе, между ними медленно возникает взаимное осознание. Сроки достижения подобного понимания и их интенсивность определяются обстоятельствами и особенностями взаимодействия между людьми. Индивиды демонстрируют изменения в своем поведении, свидетельствующие о наличии межличностных отношений. В ходе этого явления хаотичное собрание индивидов преобразуется в организованную команду. Одним из важных аспектов групповой динамики является понимание стадий развития группы. Модель Tuckman, предложенная Брюсом Такманом в 1965 году, выделяет пять стадий развития команды, от зарождения до зрелости:

Стадия №1: Формирование (Genesis).

На этом этапе, подобно первопроходцам, члены группы осваиваются в новой среде, встречаются с наставниками и изучают карту предстоящего курса. Определяются цели и задачи, устанавливаются негласные правила общения. Даже при осознанном выборе программы, над участниками довлеет тень неопределенности. Студенты, словно актеры на премьере, действуют осмотрительно, стремясь продемонстрировать свои лучшие грани и избегать острых углов.

Основной фокус: Определение учебных ориентиров, условий плавания по волнам курса и организация команды единомышленников.

Характерные черты:

Обсуждения ведутся в рамках приличий и формальностей.

Оценки и суждения взвешены и осторожны.

Внимание сконцентрировано на создании благоприятного впечатления.

Стадия №2: Конфликт (Discordia).

Самая бурная и драматичная часть путешествия. Подобно грому среди ясного неба, возникают споры, разногласия и соперничество за лидерство. Но не всегда этот этап подобен бушующему шторму; порой он напоминает период тихой адаптации, где участники, несмотря на различие во взглядах, стремятся к терпимости и компромиссу.

Основной фокус: Преодоление разногласий, выработка условий сотрудничества, распределение ролей и обязанностей.

Характерные черты:

Члены группы являют миру свою истинную сущность.

Уверенно отстаивают свои убеждения и взгляды.

Формируются небольшие группы по интересам и предпочтениям.

Стадия №3: Нормализация (Harmonia).

Команда, словно после бури, начинает залечивать раны и повышать эффективность работы. Участники, словно звенья одной цепи, привыкают друг к другу, устанавливая прочные профессиональные связи. Сотрудничество крепнет, а коллектив, словно единый организм, фокусируется на общих целях.

Основной фокус: Укрепление связей внутри коллектива.

Характерные черты:

Возрастает уверенность и гармония во взаимоотношениях.

Спорные ситуации возникают реже и разрешаются конструктивно.

Члены группы четко определяют обязанности и структуру взаимодействия.

Формируется командный дух, индивиды объединяются и оказывают поддержку друг другу.

Растет заинтересованность и вовлеченность в общее дело.

Стадия №4: Функционирование (Perficientia).

Коллектив, словно отлаженный механизм, превращается в полноценную команду. Члены команды, словно актеры в сыгранном

спектакле, адаптируются друг к другу, строго следуют общим правилам, демонстрируют слаженность действий и гибкость в общении.

Основной фокус: Согласованное движение к общей цели.

Характерные черты:

Участники проявляют высокую степень уверенности и ответственности.

Стремление и активность в достижении совместных целей достигают пика.

Группа успешно справляется с задачами без постоянного контроля.

Споры редки, вопросы решаются сообща.

Члены группы эффективно взаимодействуют, используя сильные стороны каждого участника.

Стадия №5: Расставание (Separatio).

Этот момент неизбежен, когда проект завершен или группа расформировывается. Участники, словно летописцы, анализируют результаты, делятся опытом и готовят почву для будущих свершений. Важно, чтобы расставание было позитивным, чтобы сохранить дружеские связи для будущих совместных проектов.

Основной фокус: Успешное завершение работы и составление итогового отчета.

Характерные черты:

Демонстрация достигнутых результатов.

Эмоции варьируются от радости до разочарования, в зависимости от успеха проекта.

В идеале, участники выражают благодарность и ценят вклад каждого.

Подготовка к новым проектам или смена коллектива.

Возможно снижение мотивации из-за предстоящего распада [29].

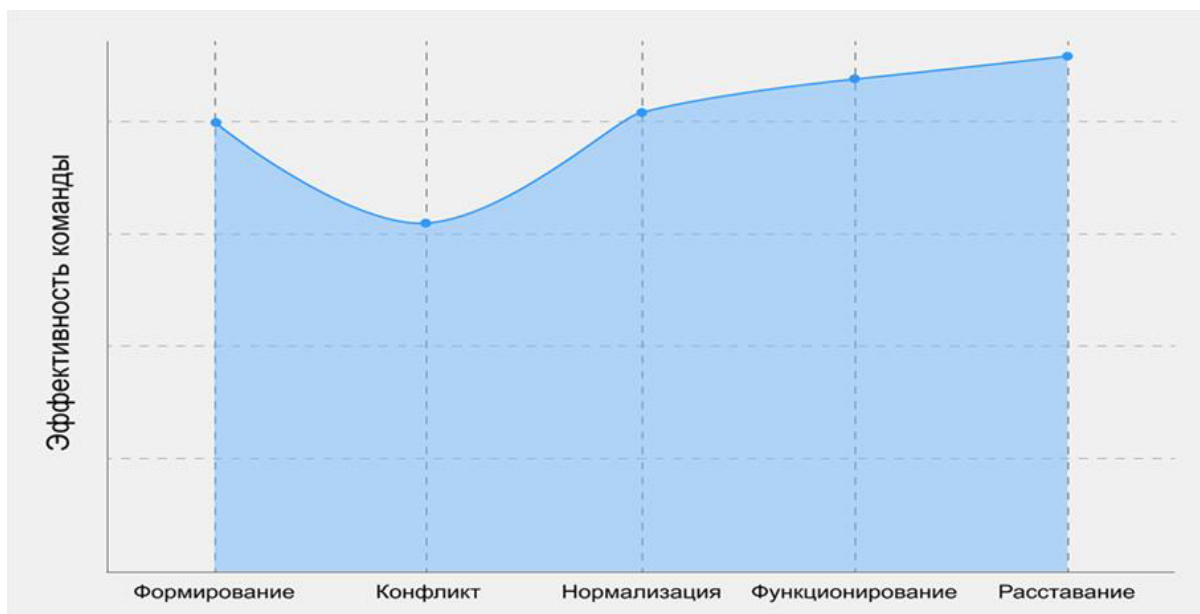


Рисунок № 1 – Стадии модели Такмана

В контексте управления организацией понимание групповой динамики становится особенно важным, так как оно позволяет руководителям более эффективно управлять командами и рабочими группами. Эффективные менеджеры должны быть способны распознавать различные типы групп, их стадии развития и динамику взаимодействия между участниками. Это знание позволяет им адаптировать свои управленческие стили и подходы, чтобы лучше соответствовать потребностям группы и достигать поставленных целей. Например, на стадии формирования группы менеджер может сосредоточиться на создании комфортной атмосферы и установлении доверительных отношений, тогда как на стадии шторма ему может потребоваться активно вмешиваться в процесс разрешения конфликтов.



Рисунок № 2- Групповая динамика

Кроме того, понимание групповой динамики позволяет руководителям разрабатывать стратегии для повышения вовлеченности участников и улучшения коммуникации внутри группы. Это может включать в себя организацию тренингов по командообразованию, создание условий для открытого обмена мнениями и поощрение инициативы со стороны участников. Эффективное управление групповой динамикой может привести к повышению производительности, улучшению качества принимаемых решений и созданию более позитивной рабочей атмосферы.

Групповая динамика — это область, изучающая, как люди взаимодействуют в группах, как формируются группы, как они развиваются и какие факторы влияют на их эффективность. Важно отметить, что успешное управление организацией невозможно без учета этих аспектов, поскольку именно в группах происходит реализация множества процессов, от принятия решений до выполнения задач.

В заключение, теоретические аспекты групповой динамики и различные виды групп играют ключевую роль в понимании эффективности управления организацией. Группы, будь то формальные или неформальные, рабочие или команды, имеют свои уникальные характеристики и динамику, которые влияют на их функционирование и достижения. Понимание этих аспектов позволяет менеджерам более эффективно управлять группами, адаптируя свои подходы и стратегии в зависимости от конкретных условий и потребностей. Таким образом, групповая динамика становится важным инструментом для повышения эффективности управления и достижения успеха в организации.

1.3. Методы формирования групповой динамики в организации

Метод - это способ достижения какой-либо цели в познании и практической деятельности. Он предполагает определённую последовательность действий на основе чётко осознанного плана.

Формирование — многозначное понятие, которое может трактоваться по-разному в зависимости от контекста.

Методы формирования групповой динамики — это способы и механизмы воздействия на процессы формирования и управления формальными и неформальными группами, которые образуются в трудовых коллективах. Цель методов — объединить активность участников в единую систему действий, направленных на достижение цели, а также сгладить конфликты и подавить негативные проявления неформальных процессов.

Управление организацией в условиях современного бизнеса требует глубокого понимания различных факторов, влияющих на её эффективность. Одним из таких факторов является групповая динамика, представляющая собой процессы взаимодействия и взаимовлияния между членами группы. Групповая динамика не только формирует атмосферу внутри коллектива, но также определяет, насколько успешно группа будет достигать поставленных целей. В этом контексте управление организацией требует от

руководителей использования различных методов, направленных на оптимизацию групповой динамики и, как следствие, повышение эффективности управления.

Первым важным аспектом управления организацией с учетом групповой динамики является осознание того, что каждая группа имеет свои уникальные характеристики, которые могут существенно влиять на её функционирование. Эти характеристики могут быть связаны с культурными особенностями, индивидуальными личностными качествами участников, а также с историей взаимодействия внутри группы. Например, в организациях, где присутствует высокая степень доверия между членами команды, наблюдается более высокая продуктивность и креативность. Поэтому руководителям необходимо уделять внимание формированию доверительных отношений, что позволит создать более гармоничную атмосферу и повысить уровень вовлеченности сотрудников в общий процесс [14].

Групповая динамика играет ключевую роль в эффективности работы организации. Она представляет собой совокупность социально-психологических процессов, происходящих в группе, влияющих на ее структуру, цели, нормы, ценности и межличностные отношения. Формирование позитивной групповой динамики способствует повышению производительности, улучшению коммуникации, развитию инноваций и повышению удовлетворенности сотрудников.

Методы групповой динамики находят широкое применение в образовательных дисциплинах, таких как «Современные формы и методы управления» и «Инновационный менеджмент», где основное внимание уделяется формированию эффективных коммуникаций и процессов в коллективе. В рамках исследования было выделено две категории методов: первая включает техники, обучающие коллективам принятию решений в краткосрочной перспективе, а вторая — методы, способствующие развитию навыков планирования [27].

Создание по-настоящему эффективной команды — это искусство, требующее тонкого подхода и стратегического видения. Это не просто сбор сотрудников, а кропотливый процесс, направленный на созидание единого, пульсирующего организма, где каждый член команды ощущает себя частью чего-то большего. Здесь необходим целый арсенал инструментов и методов, способных ковать прочные связи между людьми, устанавливать негласные законы гармоничного общения, кристально четко определять цели и взращивать атмосферу искренней дружбы и взаимопонимания.

Первый и, возможно, самый важный метод формирования групповой динамики заключается в создании доверительных отношений среди сотрудников. Доверие — это основа любой эффективной команды. Оно позволяет членам группы свободно обмениваться идеями, обсуждать проблемы и находить совместные решения. Например, в знаменитой статье Патрика Ленсиони «Пять пороков команды» подчеркивается, что отсутствие доверия приводит к отсутствию открытого общения и, как следствие, к конфликтам. Для формирования доверительных отношений в организации можно применять такие методы, как командные тренинги, неформальные общения, или even "ice-breaking sessions", которые помогают участникам лучше узнать друг друга. Важно также, чтобы руководители демонстрировали прозрачность в своих действиях и открытость в общении. Доверие формируется также через признание успехов каждого члена команды, что создает положительное настроение и усиливает сплочение группы [14].

Второй метод, который мы рассмотрим, это управление конфликтами, что является неотъемлемой частью групповой динамики. Конфликты могут как разрушать командный дух, так и способствовать его укреплению, если их правильно разрешать. Эффективные группы умеют справляться с конфликтами, используя конструктивные техники разрешения, такие как активное слушание или медиация. Ярким примером может служить история компании IKEA, которая активно использует внутренние тренинги по

управлению конфликтами для своих работников, что позволяет не только разрешать споры, но и предотвращать их в будущем. Также стоит отметить важность наличия конфликта как источника инноваций и новых идей – в условиях разнообразия мнений и точек зрения рождаются наиболее креативные решения. Поскольку каждый конфликт содержит в себе потенциал для роста, эффективные команды смотрят на них как на возможность улучшения [21].

Наконец, третьим важным методом формирования групповой динамики является развитие социальных навыков и вдумчивого лидерства. Лидеры, которые умеют слушать и поддерживать своих подчиненных, создают позитивную атмосферу в команде. В частности, навыки активного слушания, эмпатии и способности к конструктивной критике помогают лидерам создать такую среду, где каждый чувствует себя ценным. Известный психолог Даниел Гоулман в своей работе о эмоциональном интеллекте описывает, как именно такие навыки влияют на производительность команд. В организации, где развиваются лидерские качества и социальные навыки, настроение и мотивация сотрудников значительно повышается, что в свою очередь приводит к улучшению результатов работы. Примеры таких организаций в силах подтвердить успешные результаты, достигаемые при акценте на лидерстве с ориентацией на людей [21].

Роль руководства в формировании эффективной команды является определяющей для достижения высоких результатов. Формирование единства коллектива требует непрерывного усилия и сосредоточения усилий, а не разового шага. Индивидуализированная методика предполагает адаптацию методов укрепления групповой солидарности к уникальным особенностям каждого члена команды. Постоянная оценка эффективности применяемых методов позволяет корректировать стратегию и добиваться лучших результатов [20].

Сочетание этих методов помогает создать сплоченную команду, способную достигать высоких результатов и гибко реагировать на изменения.

При ближайшем рассмотрении выясняется, что фундаментом их успеха является не только высокий профессионализм каждого участника, но и глубокая эмпатия, взаимное уважение и доверие. Коллеги с удовольствием проводят время вместе не только в рамках рабочих задач, но и вне офиса, что способствует укреплению межличностных связей и формированию чувства общности.

Важным аспектом является и стиль руководства. Лидер команды не занимает позицию диктатора, а выступает в роли ментора и фасилитатора, поощряя инициативу и самостоятельность. Открытое обсуждение проблем и ошибок, а также конструктивная критика, воспринимаются не как повод для обид, а как возможность для роста и совершенствования [12].

В этой команде культивируется атмосфера психологической безопасности, где каждый член чувствует себя вправе высказывать свое мнение, не опасаясь осуждения или насмешек. Это способствует раскрытию творческого потенциала и стимулирует генерацию нестандартных решений. Инновационные идеи приветствуются и тщательно рассматриваются, а лучшие из них внедряются в практику.

Более того, компания инвестирует в развитие этой команды, предоставляя возможности для обучения и повышения квалификации. Участники регулярно посещают тренинги и конференции, обмениваются опытом с коллегами из других компаний, что позволяет им оставаться в курсе последних тенденций и технологий. Все это, в совокупности, создает благоприятную среду для роста и развития, как каждого члена команды в отдельности, так и всего коллектива в целом.

Помимо того, позитивная командная среда способствует формированию здорового рабочего пространства, в котором сотрудники чувствуют защищенность и надежность. Это ведет к уменьшению

беспокойства, росту удовлетворения от работы и укреплению общей гармонии состояния. В таких условиях люди активно взаимодействуют друг с другом, делятся знаниями и опытами, предоставляя поддержку друг другу.

Важно заметить, что формирование дружественной среды требует терпения и времени. Не рекомендуется ожидать быстрых результатов, если в коллективе закрепились негативные формы взаимодействия. Необходимо регулярно применять различные методы и инструменты, оценивать полученные результаты и корректировать стратегию по необходимости.

Создавая корпоративную культуру, словно возводя уникальный храм, необходимо учитывать неповторимый дух фирмы, индивидуальность команды и амбициозные цели, что подобны звездам на горизонте. Здесь нет единого ключа, открывающего все двери, нет универсального рецепта, способного напитать все компании. Важно быть подобно скульптору, отсекающему лишнее, адаптируя подходы к конкретным условиям, и подобно алхимику, отбирающему самые действенные инструменты, чтобы создать сплав, идеально подходящий для решения поставленных задач [24].

В конечном счете, формирование командного единства представляет собой ключевое стратегическое преимущество для перспектив развития фирмы. Создание сплоченного коллектива профессионалов является ключевым фактором успешного функционирования на современном быстроменяющемся рынке.

В заключение, управление организацией с учетом групповой динамики и применение техник командообразования является важной составляющей эффективного управления. Понимание процессов взаимодействия в команде, учет индивидуальных особенностей участников и способность адаптироваться к изменениям — все это способствует созданию успешной и продуктивной рабочей среды. Руководители, которые активно работают над развитием своей команды и применяют техники командообразования, могут значительно повысить эффективность работы

своей организации, создать позитивный климат и обеспечить долгосрочный успех.

Выводы по I главе.

Влияние групповой динамики на процессы управления в организации является многогранным и сложным. Понимание механизмов групповой динамики и их влияние на командную работу и сотрудничество позволяет руководителям эффективно управлять командами и достигать высоких результатов. Развитие командной работы требует постоянного внимания и усилий, как со стороны руководства, так и со стороны самих сотрудников. Эффективная коммуникация, лидерство, управление конфликтами и сотрудничество между различными подразделениями являются ключевыми факторами, способствующими созданию продуктивной рабочей среды. В условиях современного бизнеса, где изменения происходят с высокой скоростью, способность организаций адаптироваться и эффективно работать в командах становится решающим фактором их успеха.

Вместе с этим, взаимодействие внутри группы способно негативно сказываться на успешности управленческих процессов. Когда участники команды жертвуют личными взглядами ради достижения общего согласия, возникает эффект коллективного принятия решений, который нередко ведет к субъективным ошибкам. Внутригрупповые разногласия способны уменьшать эффективность работы и порождать неблагоприятную атмосферу среди сотрудников.

Лидерство играет ключевую роль в регулировании взаимодействия внутри группы. Руководитель, умеющий вдохновлять команду, четко формулировать задачи и предоставлять полезную критику, является ключевым элементом формирования продуктивной атмосферы труда. В зависимости от особенностей задачи и состава команды используются разные подходы управления – от диктаторского до коллективно ориентированного. Способность корректировать управленческий подход

под специфику команды ведет к росту активности и эффективности сотрудников.

Внутри каждой группы конфликты возникают неотвратно и способны действовать либо разрушающе, либо созидательно. Для менеджера критически важно обладать умением анализировать корни споров, эффективно их контролировать и трансформировать негативную динамику в конструктивные действия. При помощи методов посредничества, обсуждения и взаимных уступок удается превратить спор в стимул для прогресса и укрепления коллектива.

Успешность взаимодействия группы во многом зависит от четкой организации общения между участниками. Создание атмосферы прозрачности, внимательное восприятие мнений всех участников и ясное определение общих задач способствуют развитию доверительных отношений и сплоченности среди сотрудников. Организация периодических бесед и применение актуальных инструментов связи способствует укреплению осведомленности и активизации участников.

В итоге, успешное руководство современным коллективом невозможно без глубокого понимания и умелого регулирования взаимодействия его членов. Создание благоприятной рабочей атмосферы, обеспечивающей развитие командного духа, формирование управленческих навыков, разрешение конфликтов и оптимизацию общения, способствует успешному выполнению задач компании и личностному росту персонала.

ГЛАВА 2. ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА ПО ИЗУЧЕНИЮ И ПРИМЕНЕНИЮ ВЛИЯНИЯ ГРУППОВОЙ ДИНАМИКИ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

2.1. Анализ влияния групповой динамики на эффективность управления организацией

Групповая динамика — это процесс взаимодействия между членами группы, который может оказывать как положительное, так и отрицательное воздействие на рабочие процессы. В современных условиях, когда организации сталкиваются с постоянными изменениями, необходимостью быстрой адаптации и высокой конкуренцией, понимание механизмов групповой динамики становится особенно актуальным.

Процесс влияния группы на индивида является одним из самых изучаемых в социальных науках.

Влияние — это процесс, при котором поведение или характеристики одних людей воздействуют на поведение или характеристики других. Оно существует во всех способах человеческого общения и взаимодействия.

Подчинение — это изменение поведения в результате реального или воображаемого давления на индивида со стороны окружения.

Различают три основные формы подчинения: уступчивость, солидарность и сопричастность.

Уступчивость проявляется в том, что индивиды подчиняются, даже если их личное мнение расходится с требованиями. Причины такого поведения могут быть разными. Например, существенное вознаграждение или угроза наказания могут временно заставить человека поступиться своими принципами. Отношение к такому поведению со стороны окружающих может варьироваться от понимания до осуждения. Легче понять и оправдать менеджера, выполняющего нелогичные указания руководства, чем продавца, обманывающего покупателя ради личной выгоды. Уступчивость считается наименее привлекательной формой

подчинения и часто имеет негативный оттенок, даже когда может быть объяснена или оправдана.

Солидарность – это подчинение, основанное на уважении или позитивном отношении к инициатору действия. В данном случае мотивацией к подчинению может быть стремление заслужить признание или желание подражать и следовать примеру. Солидарность более добровольна, чем уступчивость, однако она также укоренена в личных ценностях и устремлениях. Люди становятся более уязвимыми, когда проявляют солидарность, поскольку зависимость может быть неосознанной.

Сопричастность возникает, когда исполнение просьб или приказов соответствует личным убеждениям и оказывает положительное влияние на человека. Сопричастность не является подчинением в строгом смысле слова, так как подразумевает поведение, которое естественно для человека и в одиночку. Сопричастность может существовать независимо от солидарности. Например, даже при неприязненных отношениях с начальником, вы будете выполнять его распоряжения, если они соответствуют вашим личным целям. Сопричастность объясняет следование мнению группы или социальным нормам, но, в отличие от классического подчинения, не требует изменения привычного поведения.

Успех управления организацией произрастает не только из четкости регламентов и процедур, но и из сложной ткани межличностных отношений, пронизывающей коллектив. Психологические течения, незаметно формирующие атмосферу внутри команды, оказывают глубокое влияние на взаимодействие сотрудников, их мотивацию, способность к принятию взвешенных решений и, в конечном счете, определяют общий уровень эффективности труда, словно невидимые нити, связывающие потенциал каждого в единое полотно успеха.

Высокая степень единства группы способна порождать нежелательные явления вроде "синдрома единомыслия", где приоритет

консенсуса затмевает аналитическое восприятие, провоцируя принятие субоптимальных стратегических выборов. В подобных ситуациях необходимо культивировать атмосферу открытого диалога и стимулировать обсуждение различных мнений.

Формирование динамических процессов внутри коллектива во многом зависит от роли лидера. Лидер, обладающий мастерством управления, формирует среду взаимного признания и почтения, стимулирует подчиненных к объединению усилий ради общей задачи и успешно устраняет разногласия. Эффективность различных подходов к управлению зависит от конкретных обстоятельств; при выборе наилучшего варианта необходимо принимать во внимание состав команды и её цели.

Руководство компании должно обладать обширными знаниями о психосоциальных аспектах взаимодействия внутри коллективов и умением эффективно использовать различные методики управления ими. Создание благоприятных условий для роста лидерских качеств, улучшение коммуникативных умений и умение решать конфликты входят в задачи формирования успешных коллективов. Вклад в укрепление командной сплоченности способен существенно повысить производительность компании, улучшить атмосферу внутри коллектива и укрепить позиции фирмы на рынке.

Общество с ограниченной ответственностью «ЯмалСтройКомплект» (ООО «ЯмалСтройКомплект») - это Российская компания, осуществляющая комплексную услугу управления строительством. Организация выступает генподрядчиком при реализации проектов следующих направлений: проектирование и строительство объектов промышленного назначения, жилых объектов, коммерческой недвижимости, реконструкция и отделка помещений, управление энергетическим строительством. ООО «ЯмалСтройКомплект» оказывает услугу генерального подряда: на строительство, на проектирование и монтаж объекта «под ключ».

ООО «ЯмалСтройКомплект» основано в 2004 году в Ямало-Ненецком автономном округе, город Новый Уренгой. Изучаемое предприятие является юридическим лицом и создано с целью извлечения прибыли. В настоящий момент компания ООО «ЯмалСтройКомплект» занимается проектированием и строительством следующих проектов: промышленные здания и сооружения, склады и логистические комплексы. Кроме того, компания выполняет работы по отделке помещений для арендаторов, включая комплексную реконструкцию офисных торговых и производственных площадей, сдаваемых в аренду. Эта работа требует учета множества разнообразных требований, связанных со спецификой деятельности арендаторов и порождает большое число нестандартных инженерных решений. Основная масса строительных площадок ООО «ЯмалСтройКомплект» сосредоточена в ЯНАО. Компания нацелена на развитие своей деятельности и предоставления комплексной услуги единого стандарта ООО «ЯмалСтройКомплект», основанной на надежности и предсказуемости.

Подразделения компании выполняют следующие функции: строительство объектов жилья, соцкультбыта, коммерческой недвижимости, многоэтажных паркингов «под ключ». В том числе:

- оформление земельных участков под строительство;
- проектные работы;
- строительно-монтажные работы;
- управление строительством;
- благоустройство территорий;
- отделочные работы;
- устройство инженерии и телекоммуникаций;
- монтаж лифтового оборудования;
- эксплуатация построенных объектов, полный комплекс коммунальных услуг.

Одно из перспективных направлений в деятельности компании - монолитное строительство жилых и нежилых зданий. Возведенные монолитные дома повышенной комфортности с оригинальными фасадами, удобной, нестандартной планировкой, с подземными автостоянками расположены в престижных районах столицы со сложившейся застройкой и инфраструктурой.

Основные направления деятельности ООО «ЯмалСтройКомплект»:

- Промышленное строительство;
- Жилое строительство;
- Коммерческое строительство;
- Реконструкция и отделка.

Строительство представляет собой материалоемкое производство. Для того, чтобы построить любой объект строительства, необходимы сырье, материалы, полуфабрикаты, конструкции, технологическое оборудование и т.д. - до сотни наименований.

Затраты на стройматериалы, детали и полуфабрикаты составляют около 60% общих затрат на производстве СМР, поэтому большое значение имеет их правильное планирование.

В строительстве используются следующие виды материалов, изделий и конструкций:

- природные каменные, в том числе нерудные (камень бутовый, щебень, гравий, песок);
- искусственные каменные обожженные керамические (керамзит, облицовочная плитка, сан фаянс и стеновые материалы (кирпич));
- металлические материалы и изделия, сантехническое оборудование, металлоконструкции;
- лесные материалы и изделия;
- стеклянные изделия и теплоизоляционные материалы (минеральная вата и т.д.);
- неорганические вяжущие (цемент, известь, гипс);

- материалы и изделия на основе неорганических вяжущих (бетон и растворы, железобетонные конструкции, шифер);
- органические вяжущие и материалы на их основе (толь, рубероид, битумы);
- химические лакокрасочные и полимерные материалы (линолеум, мастики и т.п.).

Основными поставщиками ООО «ЯмалСтройКомплект» являются: ОАО «Железобетон» (закупка свай), ООО «Завод «ЖБИ» (закупка арматуры, железобетонных изделий), ООО «НЕДРА» (щебень), ООО "КИРПИЧНАЯ КОМПАНИЯ" (кирпич) и др.

Аппарат управления организации строится таким образом, чтобы обеспечить в техническом, экономическом и организационном отношениях взаимосвязанное единство всех частей предприятия, наилучшим образом использовать трудовые и материальные ресурсы. Единоличным исполнительным органом Общества является генеральный директор, который руководит деятельностью всей организации.

Генеральный директор действует от имени Общества без доверенности, в том числе представляет его интересы и совершает сделки; выдает доверенности на право представительства от имени Общества, в том числе доверенности с правом передоверия; издает приказы о назначении на должности работников Общества, об их переводе и увольнении, применяет меры поощрения и налагает дисциплинарные взыскания. Он также рассматривает текущие и перспективные планы работ, обеспечивает выполнение планов деятельности Общества, утверждает правила, процедуры и другие внутренние документы Общества, за исключением документов, утверждение которых отнесено настоящим Уставом и законом к компетенции единственного Участника Общества. Генеральный директор определяет организационную структуру Общества. Работает согласно устава и действующего законодательства, утверждает штатное расписание Общества, филиалов и представительств, заключает договоры и совершает

иные сделки. В качестве единоличного исполнительного органа может выступать только физическое лицо, за исключением передачи полномочий по договору управления.

Главный бухгалтер (бухгалтер) назначается или освобождается от должности генеральным директором предприятия. Он подчиняется непосредственно руководителю организации и несет ответственность за оформление учетной политики, ведение бухгалтерского учета, своевременное представление полной и достоверной бухгалтерской отчетности.

Главный бухгалтер обеспечивает соответствие осуществляемых хозяйственных операций законодательству РФ.

В структуре компании имеется служба охраны труда, которая регулярно проводит плановые и внеплановые инструктажи сотрудников по безопасности труда.

Соответствие международным стандартам в области контроля качества выполняемых работ является основой повышения конкурентоспособности и эффективной работы компании. Реализация основных принципов системы менеджмента качества оценивается с помощью ежегодных внешних и внутренних аудиторских проверок, что позволяет повышать эффективность производственной деятельности компании. Результативное функционирование системы менеджмента качества достигается за счет согласованной работы персонала, средств и объектов контроля.

ООО «ЯмалСтройКомплект» имеет в своей структуре следующие основные подразделения:

- строительный комплекс, включающий производственно-технический отдел, прорабов и строительные бригады, счетчиков и кладовщиков и т.д. (занимается организацией, планированием и контролем строительных работ, ПТО взаимодействует с остальными отделами с целью сбора информации и планирования объема производства и ассортимента

продукции, в отделе работают специалисты с экономическим образованием и опытом работы в аналогичной сфере. Поэтому планирование на предприятии происходит на высоком уровне и согласовано с высшим руководством);

- транспортный участок (занимается организацией перевозок и эксплуатацией транспорта. Его цель — обеспечить бесперебойное транспортное обслуживание подразделений и всего предприятия, а также оптимизировать использование транспортных средств);

- финансовый блок в составе бухгалтерии и юридического (анализируют данные деятельности предприятия, а также прогнозируют развитие предприятия в будущем, отвечает за правомерность деятельности предприятия, правильное и грамотное составление договоров с поставщиками и крупными покупателями, отвечает за отчетную часть в государственные контрольные органы, а также показатели деятельности предприятия);

- отдел кадров (занимается контролем вопросов с трудовыми ресурсами предприятия. В их компетенцию входит: принятие человека на работу, проведение инструктажа, введение в обязанности по должности, контроль больничных, отпусков, явочные показатели и увольнение сотрудников);

- отдел закупок (занимается обеспечением компании необходимыми ресурсами — сырьём, материалами, товарами и услугами. Его задача — организовать эффективный процесс приобретения всего необходимого).

Таким образом на предприятии числится более 400 человек. Поскольку директор руководит большим числом подчиненных, и осуществлять контроль одному тяжело, поэтому он делегирует часть своих полномочий заместителю, который помогает ему в этом.

Как видно, структура предприятия предполагает тесное и организационное взаимодействие всех отделов и звеньев предприятия.

Поэтому дальше необходимо рассмотреть квалификационный уровень работников предприятия для понимания профессионализма сотрудников административной части предприятия, соответственно, уровня компетентности.

Уровень квалификации персонала показывает возможности предприятия.

В современном строительном секторе, где проекты становятся всё более сложными и масштабными, управление групповой динамикой выступает как ключевой фактор успеха. Эффективность управления строительной организацией во многом зависит от групповой динамики её сотрудников. Групповая динамика охватывает взаимодействие членов команды, их мотивацию, сплоченность и способность к совместной работе над проектами. В условиях строительного сектора, где проекты масштабны, многокомпонентны и требуют высокой степени координации, понимание и управление групповой динамикой становятся ключевыми факторами успеха.

Основными аспектами групповой динамики в организации выступают:

1. Коммуникация

- Эффективное общение между отделами (проектирование, строительство, логистика) способствует уменьшению ошибок и задержек.
- Регулярные встречи и отчётность обеспечивают прозрачность процессов и своевременную корректировку планов.

2. Сплоченность команды

- Высокосплоченные группы демонстрируют лучшие результаты благодаря общему чувству ответственности и взаимопомощи.
- Командообразующие мероприятия, совместные тренинги и корпоративные праздники способствуют укреплению командного духа.

3. Лидерство

- Лидеры, способные создавать позитивную атмосферу и делегировать задачи, играют ключевую роль в управлении группой.

- Применение трансформационного стиля руководства стимулирует инновации и повышает производительность.

4. Конфликты

- Разрешение конфликтов на ранних стадиях предотвращает их перерастание в серьёзные проблемы.

- Использование медиации и конструктивных подходов к конфликтам позволяет сохранить рабочую атмосферу и продуктивность.

5. Мотивация и признание достижений

- Мотивация через систему поощрений и признания достижений увеличивает лояльность и продуктивность сотрудников.

- Регулярное признание заслуг и вклада каждого сотрудника укрепляет его ценность в команде.

6. Обучение и развитие персонала

- Постоянное обучение повышает профессиональные навыки и способствует развитию новых компетенций.

- Инвестиции в обучение сотрудников позволяют адаптироваться к изменяющимся требованиям рынка и технологиям.

ООО «ЯмалСтройКомплект» присущ механистический тип организационной системы:

1. Четкое разделение труда, использование на каждой должности квалифицированных специалистов;

2. Иерархичность управления, при которой нижестоящий уровень подчиняется и контролируется вышестоящим;

3. Наличие формальных правил и норм, обеспечивающих однородность выполнения менеджерами своих задач и обязанностей;

4. Дух формальной обезличенности, характерной для выполнения официальными лицами своих обязанностей;

5. Осуществление найма на работу в соответствии с квалификационными требованиями к данной должности, а не с субъективными оценками.

Целевой метод (ориентированный на задачи) помогает участникам коллектива более эффективно разбираться в процедуре определения и достижения общих задач. Процедура проводится под руководством специалиста.

Интерперсональный метод направлен на улучшение взаимодействия между участниками коллектива и основывается на представлении о том, что развитые коммуникативные навыки повышают производительность работы всей команды. Основной фокус заключается в повышении уровня взаимного доверия среди участников группы, стимулировании коллективного взаимодействия и усилении внутренней коммуникации команды.

Метод ролевого взаимодействия подразумевает обсуждение и переговоры между участниками группы о распределении функций, предполагая частичное совпадение обязанностей каждого члена коллектива. Коллективные действия способны трансформироваться благодаря изменению способов выполнения задач и личностного понимания функций участников.

Метод решения задач для формирования группы подразумевает проведение запланированных циклов собраний среди участников, объединенных общими целями и связями.

В рамках управления групповая динамика используется для выполнения таких целей:

- Создание коллектива. Можно организовать творческие занятия или интерактивные задания, способствующие знакомству участников между собой и укреплению доверительных отношений.

- Управление трансформациями. Знание трех стадий развития команды облегчает управление трансформациями в организации для специалистов по управлению персоналом.

- Формирование управленческих качеств. Коллективные процессы могут применяться для подготовки руководителей, которые осознают требования группы и способы стимулирования участников коллектива.

- Управление спорами. Специалист по управлению персоналом действует как посредник в споре, применяя навыки анализа коллективных взаимодействий. Он способствует пониманию между участниками и поиску компромисса, устраивающего каждого.

- Улучшение общения. Организация семинаров по эффективному восприятию собеседника может способствовать укреплению командной работы среди сотрудников.

- Некоторые подходы, применяемые для анализа взаимодействия внутри группы:

- Показатель взаимопонимания. Позволяет оценить степень точности восприятия и передачи мыслей и чувств между участниками. Возможны проведение анкетирования либо сопоставление данных из различных уведомлений.

- Быстрота и аккуратность распределения фокусировки. Определяется промежуток времени от момента получения значимого сообщения до реакции всего коллектива.

- Показатель новообразования по методике Фулвари. Это комплексная характеристика степени коллективной гармонии и потенциала совместного творческого процесса.

- Степень функционального единства организма. Проанализируются показатели пульса, дыхания и активности во время ключевых этапов общения.

- Существование и действенность процедур координации. Определяется интенсивность и значимость совместных обрядов или мероприятий, сплачивающих членов группы.

- Степень защищенности психологического состояния. Определяется степень непринужденности участников в обсуждении сомнений, признании ошибок и выражении чувств.

- Чувство причастности. Участники оценивают степень своей принадлежности к коллективу и согласия с его принципами субъективно.

- Эмоциональное состояние коллектива. Определяется средний уровень эмоций и их влияние в коллективе (например, через эмоциональные записи или контрольные списки).

- Эффективность группы. Оценка сосредоточена на том, насколько эффективно команда справляется с задачами в установленные сроки и обеспечивает высокий уровень качества конечного продукта.

- Индекс новизны технологий. Определяется частота появления инновационных концепций и революционных решений внутри коллектива.

- Адаптивность и пластичность. Определяется быстрота реагирования команды на внезапные сдвиги и внештатные ситуации.

- Сбалансированность вовлечения. Определяют степень равномерности распределения внимания и участия всех участников группы в дискуссиях.

- Индекс развития личности участников. Оценка проводится по показателям роста самосознания, уверенности и профессионального мастерства участников группы.

Вывод. Для оценки возможностей предприятия важен квалификационный уровень персонала, особенно в административной части, что определяет уровень компетентности. В современном строительстве, где проекты сложны и масштабны, управление групповой динамикой становится ключевым фактором успеха, включая взаимодействие, мотивацию, сплоченность и координацию в команде.

2.2. Рекомендации по использованию влияния групповой динамики на повышение эффективности управления организацией

Современные условия рынка диктуют необходимость непрерывного улучшения управленческих структур и соответствующих ИТ-систем. Ключевым аспектом формирования продуктивной управленческой структуры организации выступает использование методологического процесса в планировании и контроле её экономической активности.

Организация стремится занять лидирующие позиции в своей сфере, улучшить качество предоставляемых услуг, модернизировать технологии и управленческие структуры, обеспечивая полное соответствие потребностям предприятий разных типов в выполнении производственных задач.

Для эффективного руководства коллективом необходимо анализировать его преимущества и недостатки. Когда официальная команда формируется по инициативе начальства фирмы, неофициальные объединения возникают вне контроля руководства, опираясь на личные предпочтения и интересы участников. Когда в компании удаётся собрать коллектив едино понимающих сотрудников, его производительность значительно превосходит показатели других групп.

Неофициальные объединения способны устанавливать задачи, отличные от целей компании, проявлять сопротивление переменам и иметь ряд дополнительных недостатков. Для минимизации конфликтов между руководством компании и несанкционированными группировками необходимо изначально признавать их присутствие. Любая организация, независимо от того, является ли это крупная корпорация или скромное предприятие, нуждается в существовании неофициальных сообществ. Следует принимать во внимание взгляды непосредственных руководителей и участников коллектива, создавая продуктивные каналы официального взаимодействия. Взаимодействие между индивидом и коллективом способно проявляться как конструктивно, так и деструктивно. Руководитель

обязан осознавать, что взаимодействия между элементами способны трансформироваться в характерные особенности индивида или коллектива.

Управление неофициальным коллективом требует деликатного подхода и повышенной внимательности, поскольку комфортная и дружественная обстановка в таком сообществе напрямую влияет на эффективность производственных процессов. Важной составляющей работы компании выступает сотрудничество между подразделениями.

Для обеспечения результативной работы и создания позитивной среды в коллективе, предлагаю следующие рекомендации:

1. Мотивация:
 - Стимулирование через награды включает бонусы, сувениры, дополнительные дни отдыха.
 - Посредством угрозы дисциплинарных мер, включая денежное взыскание или увольнительную процедуру, стимулируется выполнение требований.
 - Аргументация (основание для действий) – акцентирование преимуществ исполнения задачи и негативных результатов её невыполнения.
 - Нормативно-правовой акт представляет собой набор предписаний, распоряжений и регламентаций.
 - Шаблон (следуй моему примеру) – это общепринятый, выгодный и актуальный подход.

Важно помнить, что мотивация – это индивидуальный процесс. То, что эффективно для одного сотрудника, может оказаться бесполезным для другого. Поэтому необходимо учитывать личные потребности и стремления каждого члена команды. Регулярные беседы, сбор обратной связи и индивидуальный подход помогут выявить наиболее действенные методы мотивации для каждого сотрудника.

Эффективная система мотивации должна быть сбалансированной и включать в себя как положительные, так и отрицательные стимулы.

Поощрение достижений и наказание за несоблюдение норм должны быть справедливыми и прозрачными. Важно, чтобы сотрудники понимали, за что они получают вознаграждение, и за что могут быть наказаны.

Для успешной реализации мотивационных стратегий необходимо постоянное отслеживание и анализ результатов. Оценка эффективности применяемых методов позволит своевременно вносить коррективы и адаптировать систему мотивации к изменяющимся условиям. Необходимо помнить, что мотивация – это непрерывный процесс, требующий постоянного внимания и совершенствования.

2. Совершенствование командной работы:

- Реализовать комплексный подход к оценке персонала, включающий анкетирование и психологическое тестирование. Это позволит выявить склонности сотрудников к различным типам деятельности, их устойчивость к конфликтным ситуациям и стрессу, а также определить лидерский потенциал, уровень самостоятельности и коммуникативные навыки каждого.

- Осуществить формирование рабочих команд, на основе полученных данных, учитывая, как профессиональные компетенции, так и психологическую совместимость участников. Цель – создать сплоченные группы, способные эффективно решать поставленные задачи.

- Организовать специализированные тренинги для сформированных рабочих групп, направленные на повышение эффективности командной работы и развитие навыков межличностного взаимодействия.

- Провести переподготовку высшего эшелона управления и административного аппарата. Это позволит внедрить инновационные подходы к организации групповой деятельности и усилит развитие командных навыков. Главная цель модернизации системы – повышение эффективности деятельности руководящих кадров).

- Систематически проводить семинары для управленческого состава и сотрудников. В корпоративном мире растет спрос на обучающие игры,

благодаря которым работники могут эффективно осваивать профессиональные навыки и налаживать связи с партнерами, заказчиками и внештатными участниками. Включение практических упражнений в учебный процесс способствует быстрому улучшению результатов. Содействие развитию профессиональных навыков сотрудников и укреплению командного взаимодействия является результатом данного подхода.

- Проводить расширенное обучение персонала, стимулирующую программу повышения производительности и обновление технической базы. Такой подход создаст более комфортные условия для работы и станет стимулом для применения полученных знаний на практике. Сократится потребность в экстренном найме сотрудников, так как вырастет квалификация имеющегося персонала.

Обучение будет проходить в ускоренном формате, без отрыва от работы. Коэффициент ускорения обучения составляет 2,75 (отношение прежней продолжительности обучения к новой), поскольку ранее курсы длились около 9 месяцев.

Этот коэффициент определяется содержанием учебного материала и ожидаемыми результатами обучения.

По предварительным оценкам, предложенные мероприятия будут весьма эффективными и позволят повысить производительность труда на 10%.

Предполагается, что внедрение этого комплекса позволит увеличить производительность почти вдвое – в 1,7 раза.

Инвестиции в размере 50 тысяч рублей, как прогнозируется, приведут к росту доходов до 57,2 тысяч рублей, обеспечивая рентабельность услуг на уровне 11,44%. Это, в свою очередь, поспособствует повышению квалификации сотрудников и ускорит процессы взаимодействия внутри компании.

Программа обучения охватит всех руководителей, чья средняя зарплата составляет 65 000 рублей. При этом ежедневная оплата труда каждого сотрудника составляет порядка 3000 рублей, что существенно для финансовых расчетов проекта.

Ожидается, что временные издержки, связанные с увольнениями и наймом новых сотрудников, займут около 30 календарных дней в течение года.

3. Мероприятия по улучшению организационной культуры

- Формирование благоприятной рабочей атмосферы. Модернизация используемых технологий, а именно замену устаревшего оборудования: компьютеров, мониторов, клавиатур, мышей и прочей офисной техники.

- Участие сотрудников в процессе принятия управленческих решений (руководители и участники группы обязаны сообща находить решения проблем, связанных с деятельностью коллектива. Успешность работы группы зависит исключительно от объединения подходящих специалистов, выполняющих свои задачи эффективно. Важно следить за взаимодействием сотрудников группы с внешними участниками. Члены группы нередко замыкаются внутри коллектива, что ставит под угрозу их миссию влиянием извне. Миссия и стратегические задачи организации всегда приоритетнее любой команды).

- Установление прочной взаимосвязи между официальными и неофициальными отношениями в команде.

- Организация досуга за пределами офиса, корпоративные активности, направленные на укрепление командной солидарности и минимизацию отрицательных последствий (экскурсии за город способствуют знакомству сотрудников в непринужденной атмосфере и стимулируют плодотворные беседы между коллегами; участие в разнообразных культурных мероприятиях вроде музыкальных представлений, театральных постановок и фестивалей, способных заинтересовать коллектив сотрудников и укрепить межличностные связи).

Расходы на приобретение компьютеров и офисного оборудования (200 тыс. руб.), комплектующих, таких как мониторы, клавиатуры и мыши (150 тыс. руб.), установку необходимого оборудования и программного обеспечения (100 тыс. руб.), а также прочие дополнительные затраты (23 тыс. руб.), приведут к общим инвестициям в размере 473 000 руб.

- Создание корпоративного кодекса поведения.

Основные цели корпоративного кодекса этики заключаются в определении приоритетных направлений взаимодействия с ключевыми аудиториями и поиске способов гармонизации их нужд.

Корпоративный кодекс морали способен осуществлять три ключевых задачи репутационную, управленческую, формирования деловой атмосферы компании.

Основной целью данного регламента является укрепление уверенности партнеров и клиентов через описание стандартных процедур взаимодействия, принятых во всемирной деловой практике относительно заказчиков, поставщиков и контрагентов. Таким образом, данный документ, функционируя как средство корпоративной коммуникации, усиливает интерес инвесторов к компании. Принятие компанией кодекса деловой морали стало международным нормативом в бизнесе.

Основной задачей управленческого аспекта кодекса является установление правил действий в трудных моральных обстоятельствах.

Таким образом, совершенствование групповой динамики и повышение командной компетентности, с учетом специфики ООО «ЯмалСтройКомплект», открывает новые перспективы и возможности для расширения бизнеса.

Для успешной реализации необходимо предпринять ряд важных мер для создания эффективной системы развития данных факторов. Руководству компании важно понимать потребности персонала и выявлять слабые стороны, которые требуют усиления для повышения общей производительности.

Оценка угроз в нужный момент играет ключевую роль в обеспечении защищенности компании. Важно выявить и проанализировать уязвимые места, способные нанести ущерб бизнесу. Определение стратегии по улучшению кадрового менеджмента требует глубокого изучения текущей структуры управления сотрудниками для выявления ключевых факторов низкой производительности коллектива и разработки путей их устранения.

Многие фирмы допускают одинаковые просчеты в управлении персоналом. Можно применить стандартные советы по оптимизации кадровой политики.

Одним из ключевых подходов подбора кадров считается многоступенчатая отборочная система сотрудников по конкурсу. Такой подход поможет отфильтровать неподходящих кандидатов и выявить специалистов, искренне заинтересованных в данной вакансии и работе в этой компании. В итоге, вопрос комплектации персонала успешно разрешится, обеспечив компанию наиболее квалифицированными специалистами.

Необходимо проявлять умеренность при применении санкций. Руководство должно реагировать на задержку сотрудников, некорректные действия на рабочем месте и прочие отклонения от корпоративных правил, однако меры воздействия не должны выходить за рамки разумного. Несбалансированность мер воздействия способна негативно сказаться на стимуле работников и атмосфере в команде.

Оценка действующей структуры кадрового менеджмента обнаруживает уязвимые зоны и направления для совершенствования. Это касается таких аспектов, как эффективность подбора персонала, процесса интеграции сотрудников, контроля за их результатами труда и структуры поощрения. На основе проведенного исследования возможно создать план действий по улучшению кадровых процедур и обеспечению их гармонии с бизнес-стратегией.

Формирование высококвалифицированной команды во многом зависит от применения оптимальных подходов к подбору кадров. Использование актуальных подходов к анализу профессиональных навыков, личных характеристик и адаптации к корпоративным ценностям помогает выявить претендентов, способных существенно обогатить потенциал фирмы.

Сдержанный подход к применению наказаний, дополненный четкой и открытой системой поощрений, помогает поддерживать порядок и ответственность среди сотрудников. Следует учитывать, что применение ограничительных мер допустимо лишь тогда, когда исчерпаны альтернативные способы влияния.

Обучение сотрудников и их профессиональный рост играют ключевую роль в эффективной кадровой политике компании. Обучение персонала повышает способность фирмы сохранять позиции среди конкурентов и оперативно реагировать на рыночные изменения.

В итоге формирование дружного коллектива и развитие доверительных отношений играют ключевую роль в повышении мотивированности и преданности работников организации. Создание сплоченной группы сотрудников достигается благодаря корпоративным сборам, групповым обучающим сессиям и активному использованию открытых каналов общения, что позволяет успешно выполнять разнообразные задания.

В сердце успешной строительной организации бьется пульс групповой динамики. Умелое управление этим сложным механизмом взаимодействия способно преобразить строительную площадку в отлаженный оркестр, где каждый инструмент играет свою партию, усиливая общее звучание. Внимательный учет особенностей командной работы не просто повышает эффективность, а возводит ее в степень, сокращая сроки, приумножая довольство клиентов и окрыляя сотрудников чувством

сопричастности к общему триумфу. В этом и кроется секрет выживания и процветания в безжалостных джунглях современного строительства.

Анализ влияния групповой динамики – это компас в руках современного управленца, помогающий ориентироваться в лабиринтах человеческих отношений. Взаимодействие, взаимовлияние, таинство принятия решений, распределение ролей – все это сплетается в единый узор, определяющий ритм и темп работы, а значит, и успех всей компании.

Глубокое понимание групповой динамики позволяет руководителям создавать эффективную и устойчивую систему управления, способствующую росту и процветанию организации, превращая ее в живой, дышащий организм, способный выстоять перед любыми бурями и достичь небывалых высот.

Уверенное оперирование нормами и правилами дает мне возможность не только избегать потенциальных ошибок и недочетов, но и оптимизировать процессы строительства, сокращая сроки реализации проектов и снижая издержки. Глубокое понимание требований к безопасности и устойчивости конструкций позволяет создавать здания, которые не только эстетичны и функциональны, но и гарантированно безопасны для будущих пользователей.

Осознание важности постоянного профессионального развития стало для меня ключевым мотивом для непрерывного обучения и совершенствования. Я стремлюсь быть в курсе последних тенденций и инноваций в строительной индустрии, активно участвую в семинарах и конференциях, изучаю новые материалы и технологии.

В моем видении идеальный проект – это результат гармоничного сочетания инновационных идей, проверенных временем технологий и неукоснительного соблюдения нормативных требований. Я верю, что каждый проект, в котором я участвую, должен не только соответствовать своему функциональному назначению, но и вносить вклад в улучшение городской среды и повышение качества жизни людей.

Готовность к решению сложных задач и нестандартных ситуаций, помноженная на приобретенный опыт, дает мне уверенность в том, что я смогу успешно реализовать самые амбициозные проекты. Я нацелен на долгосрочное сотрудничество с профессионалами своего дела, чтобы вместе создавать инновационные и устойчивые решения для будущего строительной отрасли.

В процессе написания итоговой работы, я приобрел необходимые практические умения и навыки работы, путём непосредственного участия в деятельности работы организации.

А именно изучил:

- нормативно-техническую документацию: ГОСТ, СНиП;
- стандарты, методики и инструкции по разработке и оформлению чертежей и другой конструкторской документации;
- постановления, распоряжения, приказы, методические и нормативные материалы, касающиеся конструкторской подготовки производства;
- свойства материалов, специфику работы вспомогательного оборудования, применяемые оснастку и инструмент;
- средства вычислительной техники, коммуникации и связи;
- методы практического использования компьютера в поиске необходимой информации;
- правила и нормы охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты;
- правила работы в команде.

Вывод. Формирование высококвалифицированной команды во многом зависит от применения оптимальных подходов к подбору кадров. Использование актуальных подходов к анализу профессиональных навыков, личных характеристик и адаптации к корпоративным ценностям помогает выявить претендентов, способных существенно обогатить потенциал фирмы.

Сдержанный подход к применению наказаний, дополненный четкой и открытой системой поощрений, помогает поддерживать порядок и ответственность среди сотрудников. Следует учитывать, что применение ограничительных мер допустимо лишь тогда, когда исчерпаны альтернативные способы влияния.

Обучение сотрудников и их профессиональный рост играют ключевую роль в эффективной кадровой политике компании. Обучение персонала повышает способность фирмы сохранять позиции среди конкурентов и оперативно реагировать на рыночные изменения.

В итоге формирование дружного коллектива и развитие доверительных отношений играют ключевую роль в повышении мотивированности и преданности работников компании. Создание сплоченной группы сотрудников достигается благодаря корпоративным сборам, групповым обучающим сессиям и активному использованию открытых каналов общения, что позволяет успешно выполнять разнообразные задания.

В сердце успешной строительной организации бьется пульс групповой динамики. Умелое управление этим сложным механизмом взаимодействия способно преобразить строительную площадку в отлаженный оркестр, где каждый инструмент играет свою партию, усиливая общее звучание. Внимательный учет особенностей командной работы не просто повышает эффективность, а возводит ее в степень, сокращая сроки, приумножая довольство клиентов и окрыляя сотрудников чувством сопричастности к общему триумфу. В этом и кроется секрет выживания и процветания в безжалостных джунглях современного строительства.

Анализ влияния групповой динамики – это компас в руках современного управленца, помогающий ориентироваться в лабиринтах человеческих отношений. Взаимодействие, взаимовлияние, таинство принятия решений, распределение ролей – все это сплетается в единый узор, определяющий ритм и темп работы, а значит, и успех всей компании.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование позволило сформулировать следующие ключевые выводы, касающиеся формирования и функционирования малых социальных групп, особенно в контексте трудовой деятельности:

В современном мире, характеризующемся стремительными трансформациями и обновлением стандартов, способность коллектива быстро приспосабливаться становится главным залогом достижения целей. Эффективность команды определяется умением оперативно адаптироваться, овладевать инновационными умениями и генерировать уникальные идеи, что существенно отличается от простой совокупности профессионалов. Создание среды взаимного обогащения через обмен навыками и обучение друг от друга способствует устойчивому развитию и постоянному улучшению всех участников.

Важность умения группы успешно решать разногласия и достигать компромиссов возрастает существенно. В каждом сообществе возникают разногласия; тем не менее успешное их разрешение определяет долгосрочную устойчивость группы. Эффективные диалоги, признание индивидуальных взглядов участников и способность определять общие интересы превращают возможные разногласия в стимулы для прогресса и совершенствования.

В условиях современного технологического прогресса и острого соперничества формирование продуктивной группы сотрудников превращается в ключевое условие существования и успешного развития компании. Вклад в укрепление коллективного взаимодействия, оптимизацию рабочего окружения и культивирование корпоративной идентичности представляет собой стратегические вложения, обеспечивающие компании долгосрочный успех и значительное расширение позиций на рынке.

Необходимо учитывать, что коллектив представляет собой не просто средство для реализации задач, но динамичную систему, нуждающуюся в

постоянном уходе и заботливом отношении. Руководитель, умеющий формировать доверительные отношения и взаимопонимание, мотивировать сотрудников и направлять их усилия по продуктивной линии, играет решающую роль в достижении командного успеха. Он объединяет, формирует сплоченный и эффективный коллектив. Не стоит забывать и о важности четкого определения ролей и ответственности каждого участника группы. Когда каждый член команды понимает свою зону ответственности и знает, какие результаты от него ожидаются, это способствует повышению мотивации и ответственности. Распределение задач должно осуществляться с учетом индивидуальных способностей и предпочтений, что позволяет максимально эффективно использовать потенциал каждого члена команды.

Не менее значимым аспектом является и развитие профессиональных навыков сотрудников. Инвестиции в обучение и повышение квалификации не только повышают компетентность персонала, но и демонстрируют заботу компании о своих работниках. Предоставление возможностей для карьерного роста и профессионального развития мотивирует сотрудников оставаться лояльными к компании и стремиться к достижению новых высот.

Важно помнить, что каждый сотрудник – это уникальная личность со своими потребностями и ожиданиями. Индивидуальный подход к каждому члену команды, учет его личных обстоятельств и интересов, а также предоставление гибкости в работе позволяют создать условия, в которых каждый сотрудник может раскрыть свой потенциал и чувствовать себя ценным и значимым.

Прозрачная и открытая коммуникация играет ключевую роль в создании эффективной рабочей среды. Регулярное информирование сотрудников о целях и задачах компании, о ее успехах и неудачах, а также предоставление возможности для выражения своего мнения и внесения предложений способствует укреплению доверия и вовлеченности.

В конечном итоге, создание благоприятной рабочей атмосферы – это не просто набор отдельных мер и действий, а целостная стратегия, направленная на формирование культуры, в которой каждый сотрудник чувствует себя частью единой команды, где его ценят, уважают и поддерживают. Такая атмосфера способствует повышению производительности, улучшению качества работы и, как следствие, достижению успеха компании в целом..

Для создания эффективной системы мотивации необходимо учитывать индивидуальные особенности каждого члена команды. То, что мотивирует одного, может оказаться совершенно неинтересным для другого. Поэтому важно проводить регулярные опросы и беседы с сотрудниками, чтобы понимать их потребности и стремления. Это позволит разрабатывать персонализированные стратегии мотивации, направленные на удовлетворение конкретных запросов каждого работника.

Не менее важным аспектом является создание благоприятной рабочей атмосферы. Комфортные условия труда, уважительное отношение со стороны руководства и коллег, возможность открыто высказывать свое мнение – все это способствует повышению мотивации и вовлеченности сотрудников. Когда люди чувствуют себя ценными и важными, они более охотно вкладывают свои усилия в достижение общих целей.

Лидер группы играет ключевую роль в поддержании высокого уровня мотивации. Он должен быть не только хорошим управленцем, но и вдохновителем, способным заряжать команду своей энергией и энтузиазмом. Важно демонстрировать признание достижений каждого сотрудника, отмечать их вклад в общий успех и предоставлять возможности для развития и самореализации.

Постоянный анализ и корректировка системы мотивации – залог ее эффективности. Рынок труда постоянно меняется, появляются новые тенденции и требования. Поэтому необходимо регулярно пересматривать подходы к мотивации, чтобы они соответствовали современным реалиям и

потребностям сотрудников. Только так можно создать устойчивую систему, способствующую достижению высоких результатов деятельности группы.

Наконец, для поддержания эффективности группы необходимо регулярно проводить оценку ее деятельности, анализировать достигнутые результаты и выявлять области для улучшения. Обратная связь от членов команды позволяет выявить проблемные зоны и своевременно принять меры для их устранения. Постоянное совершенствование и стремление к улучшению – залог долгосрочного успеха группы.

Помимо прочего, ООО "ЯмалСтройКомплект" стоит рассмотреть возможность создания системы обучения и развития персонала, адаптированной к новым условиям. Работникам необходимо предоставить возможность освоить новые навыки и знания, необходимые для работы с новыми технологиями и процессами. Это может включать в себя как формальные курсы и тренинги, так и неформальное обучение на рабочем месте, например, менторинг или коучинг. Инвестиции в обучение персонала не только повысят эффективность работы, но и укрепят лояльность сотрудников к компании.

Не менее важным аспектом является формирование корпоративной культуры, поддерживающей инновации и изменения. Необходимо создать атмосферу, в которой работники не боятся предлагать новые идеи, экспериментировать и совершать ошибки. Руководство должно поощрять инициативу и творческий подход, а также демонстрировать готовность к риску и принятию нестандартных решений.

В процессе преобразований ООО "ЯмалСтройКомплект" следует также учитывать интересы всех заинтересованных сторон, включая клиентов, поставщиков, партнеров и местные сообщества. Необходимо выстраивать с ними открытые и доверительные отношения, информировать их о предстоящих изменениях и учитывать их мнение при принятии решений. Такой подход позволит компании избежать конфликтов и создать благоприятную среду для успешной реализации стратегии преобразований.

В заключение, Ключевым элементом успеха является детальная проработка каждого этапа преобразований. Необходимо провести тщательный анализ текущего состояния компании, выявить сильные и слабые стороны, определить ключевые возможности и угрозы. На основе полученных данных следует разработать стратегию, которая будет учитывать специфику ООО "ЯмалСтройКомплект" и соответствовать ее долгосрочным целям. Важно, чтобы стратегия была гибкой и адаптивной, способной реагировать на изменения во внешней среде.

Эффективная система коммуникаций играет решающую роль в процессе преобразований. Необходимо обеспечить открытый и прозрачный обмен информацией между всеми уровнями организации. Сотрудники должны быть осведомлены о целях, задачах и ожидаемых результатах преобразований. Важно создать каналы обратной связи, чтобы сотрудники могли высказывать свои мнения, предложения и опасения. Это поможет снизить сопротивление изменениям и повысить вовлеченность персонала.

Инвестиции в обучение персонала являются неотъемлемой частью успешной реализации стратегии преобразований. Сотрудники должны обладать необходимыми знаниями, навыками и компетенциями для выполнения новых задач и функций. Необходимо разработать программы обучения, которые будут учитывать потребности различных групп персонала. Важно создать условия для непрерывного обучения и развития, чтобы сотрудники могли постоянно совершенствовать свои профессиональные навыки.

Формирование культуры инноваций является важным фактором устойчивого роста компании. Необходимо создать атмосферу, в которой сотрудники будут поощряться к генерации новых идей, экспериментированию и внедрению инноваций. Важно создать механизмы поддержки инноваций, такие как фонды, акселераторы и инкубаторы. Это поможет компании оставаться конкурентоспособной и адаптироваться к изменениям во внешней среде.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абанкина Т.В. PR некоммерческой организации: теоретические основы современных PR-технологий и моделей коммуникации // Музей будущего: информационный менеджмент. – 2001. – №. 6. – С. 25-36. URL: <https://nkozakon.ru/wp-content/uploads/2013/11/statya.pdf>.
2. Акимова М.К., Персиянцева С.В. динамика развития уровня доверия в студенческих группах // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2021. №12-1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/dinamika-razvitiya-urovnya-doveriya-v-studencheskih-gruppah>.
3. Антонова Н.В. Психология управления // М.: Высшая школа экономики. – 2010. URL: [https://fdp.hse.ru/data/091/050/1240/PsycholUpravl_FilB\(Antonova\).doc](https://fdp.hse.ru/data/091/050/1240/PsycholUpravl_FilB(Antonova).doc).
4. Афанасьев Д.В. Управление поведением персонала организаций сферы услуг // Дисс. канд. эконом. наук. – 2004. URL: https://static.freereferats.ru/_avtoreferats/01002635393.pdf.
5. Базаров Т.Ю. Понятие «слабых сигналов» группы как фактор эффективного управления // Конференция «Ломоносов 2020». — Москва, 2020.
6. Бакирова Г.Н. Психология эффективного стратегического управления персоналом. – Litres, 2022. URL: https://books.google.com/books?hl=ru&lr=&id=bZxnEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA3&ots=4w9oVbnDxL&sig=t_wIpUFl0QrdK4MUOAtBt7VKiYo.
7. Бараусова Е.А., Кудинова О.Л. Методический подход к управлению мотивацией персонала на основе моделей жизненных циклов // Азимут научных исследований: экономика и управление. – 2018. – Т. 7. – №. 2 (23). – С. 38-42. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodicheskiy-podhod-k-upravleniyu-motivatsiey-personala-na-osnove-modeley-zhiznennyh-tsiklov>.

8. Баширзаде Р. Р. Принципы проектирования и функционирования логистических систем: монография / Р.Р. Баширзаде. — Саратов: Саратовский государственный технический университет имени Ю.А. Гагарина, ЭБС АСВ, 2020. — 180 с. — ISBN 978-5-7433-3443-8.

9. Белокопытова Н.Г., Иванова Т.Ю. Методические указания по организации самостоятельной работы магистрантов по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом». - Ульяновск: ФГБОУ ВО «УлГУ», Институт Экономики и Бизнеса. - 2019. – 33с.

10. Владимиров Е.П. и др. Инструменты и факторы мотивации и стимулирования труда персонала // Состав редакционной коллегии и организационного комитета. – 2025. URL: <https://sciencen.org/assets/Kontent/Konferencii/Arhiv-konferencij/KOF-1212.pdf#page=>.

11. Галанов В.А. Логистика: учебник / В.А. Галанов. — 2-е изд. — Москва: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2021. — 272 с. — (Профессиональное образование). - ISBN 978-5-91134-906-6.

12. Гарипова Г.Р. Управление информационными ресурсами в логистике: учебное пособие / Г.Р. Гарипова. — Казань: Издательство КНИТУ, 2020. — 140 с. — ISBN 978-5-7882-2912-6.

13. Герасимов Б.Н. Исследование роли и места менеджмента в управленческой деятельности организации // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2016. – №. 1. – С. 55-60. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=25765155>.

14. Грабарь В.В. Групповая динамика и коммуникации в профессиональной практике программной инженерии. URL: https://perm.hse.ru/data/2016/10/25/1117099894/program-1446872952-yl6cL_c__r.pdf.

15. Душкина, М.Р. Психология влияния в деловом общении и социальных коммуникациях: учебник для вузов / М. Р. Душкина. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва: Издательство Юрайт, 2019. - 228 с. - (Высшее

образование). - ISBN 978-5-534-12475-0. - Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. - URL: <https://biblioonline.ru/bcode/447582>.

16. Егоров Ю.Н. Логистика: учебное пособие / Ю.Н. Егоров. — Москва: ИНФРА-М, 2021. — 256 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/14425. - ISBN 978-5-16- 010967-1.

17. Елфимова И.Ф. Контроллинг логистических процессов: учебное пособие / И.Ф. Елфимова, Т.В. Щеголева. — Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 172 с. — ISBN 978-5-4497-1120-5.

18. Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. Построение эффективного предприятия. Проблемы теории и практики управления. 2020. № 9. С. 43–84.

19. Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. Социальные отношения и производительные силы: ретроспектива, состояние и перспективы. Деп. в ВИНТИ 10.08.2020, № 44, 141 с.

20. Журавлев А.В. Психология совместной деятельности. – Litres, 2022. URL: <https://books.google.com/books?hl=ru&lr=&id=bnlsEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT2&ots=0BRRelMt3&sig=HioivfJOvdMm2coo6FUF361IRTk>.

21. Журавлев А.В., Голунова Е.Д. Социально-психологические аспекты управления групповой динамикой в онлайн-тренинге // Конференция «Ломоносов-2024». — М.: Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, 2024.

22. Журавлев А.В., Голунова Е.Д. Социально-психологические аспекты управления групповой динамикой в онлайн-тренинге // Конференция «Ломоносов-2024». — М.: Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, 2024.

23. Журавлев А.В., Голунова Е.Д. Социально-психологические аспекты управления групповой динамикой в онлайн-тренинге // Конференция «Ломоносов-2024». — М.: Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, 2024.

24. Журавлев А.В., Голунова Е.Д. Социально-психологические аспекты управления групповой динамикой в онлайн-тренинге // Конференция «Ломоносов-2024». — М.: Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, 2024.

25. Занковский А.Н. Эффективное лидерство: от групповой динамики к организационной синергии // Профессиональное образование сотрудников органов внутренних дел. Педагогика и психология служебной деятельности: состояние и перспективы. — 2021. — С. 40-44. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=47138362>.

26. Заритковская Н.В. Основы разработки коммерческого программного обеспечения // Учебное пособие. — 2018. URL: edu.study.tusur.ru/publications/8231/download.

27. Зверев Д.А., Штроо В.А. Процессы групповой динамики в социально-психологическом тренинге формирования команд в организациях // Вестник Омского университета. Серия «Психология». — 2021. — №. 3. — С. 30-46. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/protsessy-gruppovoy-dinamiki-v-sotsialno-psihologicheskom-treninge-formirovaniya-komand-v-organizatsiyah>.

28. Иванов М.Ю. Логистика: учебное пособие / М. Ю. Иванов, М. Б. Иванова. - 3-е изд. - Москва: РИОР: ИНФРА-М, 2020. - 90 с. - ISBN 978-5-369-00623-8.

29. Иванов П.В., Турянская Н.И. Применение кейс-технологии при преподавании управленческих дисциплин: проблемы и перспективы развития // Нижегородское образование. 2023. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/primenenie-keys-tehnologii-pri-prepodavanii-upravlencheskih-distiplin-problemy-i-perspektivy-razvitiya>.

30. Иванова О.А. Дизайн-мышление как метод организации групповой работы // Эргодизайн. — 2023. — № 2(20). — С. 153-159. — DOI: 10.30987/2658-4026-2023-2-153-159.

31. Исупова О.А. Методы групповой динамики и их применение в процессе профессиональной переподготовки в области управления // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2014. – №. 4 (16). – С. 83-91. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metody-gruppovoy-dinamiki-i-ih-primenenie-v-protseste-professionalnoy-perepodgotovki-v-oblasti-upravleniya>.

32. Ишкина Е.Г. Интегрированная логистическая поддержка производственных систем: учебное пособие / Е. Г. Ишкина, Р. Ю. Некрасов, У. С. Путилова. — Тюмень: Тюменский индустриальный университет, 2021. — 84 с. — ISBN 978-5-9961-2645-3.

33. Камнева Е.А. и др. (ред.). Тренинг командообразования и групповой работы. – Litres, 2022. URL: https://books.google.com/books?hl=ru&lr=&id=lzlMEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA6&ots=Fp2kOqdKvY&sig=PvKfZz_RinbCv27j3BA5gNMyeZ.

34. Канке А.А. Логистика: учебное пособие / А.А. Канке, И.П. Кошечая. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2023. — 384 с. — - ISBN 978-5-8199-0930-0.

35. Кириленко Е.Г., Лучшева О.В. Обоснование содержания обучения в рамках методологии преподавания профессионально-ориентированной дисциплины «Групповая динамика и коммуникация» // Інженерія програмного забезпечення. – 2010. – №. 1. – С. 62-71. URL: <https://jrn1.nau.edu.ua/index.php/IPZ/article/download/6101/6831/0>.

36. Коммерческая логистика: учебное пособие / под общ. ред. Н.А. Нагапетьянца. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: ИНФРА-М, 2022. — 259 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/1064902. - ISBN 978-5-16-015875-4.

37. Кротенко Т.Ю. Преподавание дисциплины " менеджмент" в вузе // Тенденции развития науки и образования. – 2018. – №. 42-2. – С. 47-49. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=36300063>.

38. Левкин Г.Г. Основы логистики: учебное пособие / Г. Г. Левкин. — 4-е изд. — Москва, Вологда: Инфра-Инженерия, 2021. — 240 с. — ISBN 978-5-9729-0667-3.

39. Левкин Г.Г. Управление логистикой в организации: учебное пособие / Г. Г. Левкин. — Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2022. — 137 с. — ISBN 978-5-4497-1736-8.

40. Логистика для бакалавров: учебник / под общ. ред. проф. С.В. Карповой. - Москва: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2022. - 323 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. - ISBN 978-5-9558-0442-2.

41. Логистика: модели и методы: учебное пособие / П.В. Попов, И.Ю. Мирецкий, Р.Б. Ивуть, В.Е. Хартовский ; под общ. и науч. ред. П.В. Попова, И.Ю. Мирецкого. — Москва: ИНФРА-М, 2023. — 272 с. — (Высшее образование: Магистратура). — DOI 10.12737/textbook_592e6539e0acf4.61200634. - ISBN 978-5-16-012704-0.

42. Логистика: учебник / под ред. Б.А. Аникина. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва: ИНФРА-М, 2021. — 320 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/5242. - ISBN 978-5-16-009814-2.

43. Маничев С.А., Лепехин Н.Н. Групповая динамика и развитие agile-команд // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Вып. — 2020. — Т. 9. — С. 181-216. URL: <https://books.google.com/books?hl=ru&lr=&id=M7ZtEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA181&ots=InTrEcEqEO&sig=YzB7olgYHk6g74QpEOF7Gvb68-g>.

44. Мельник С.Н. Теоретические и методические основы социально-психологического тренинга // Владивосток: ТИДОТ ДВГУ. – 2004. URL: [https://dl.libcats.org/genesis/372000/309e9ad2093f546351f846dcad64de7a/_as/\[Melnik_S.N.\]_Teoreticheskie_i_metodicheskie_osnov\(libcats.org\).pdf](https://dl.libcats.org/genesis/372000/309e9ad2093f546351f846dcad64de7a/_as/[Melnik_S.N.]_Teoreticheskie_i_metodicheskie_osnov(libcats.org).pdf).

45. Моисеева М.В. факторы, оказывающие влияние на мотивацию трудовой деятельности // Вестник науки. 2019. №9 (18). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/factory-okazyvayuschie-vliyanie-na-motivatsiyu-trudovoy-deyatelnosti>.

46. Назаркина, В.А. Распределительная логистика: учебное пособие / В. А. Назаркина, В. Ю. Щеколдин. - Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2020. - 110 с. - ISBN 978-5-7782-4317-0.

47. Научная электронная библиотека - <http://www.monographies.ru/>.

48. Николаев А. Ю., Гужина Г.Н. Групповая динамика и мотивация в современных организациях // СТУДЕНЧЕСКАЯ НАУКА ПОДМОСКОВЬЮ. – 2017. – С. 471-474. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=29889769>.

49. Новаков А.А. Логистика в деталях: учебное пособие / А.А. Новаков. — Москва, Вологда: Инфра-Инженерия, 2021. — 528 с. — ISBN 978-5-9729-0548-5.

50. Орехова Т.Р., Орехов В.И., Карандина И.К. Менеджер по персоналу: новые инновационные требования к уровню его компетенций // Лидерство и менеджмент. – 2015. – Т. 2. – №. 3. – С. 191-208. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/menedzher-po-personalu-novye-innovatsionnye-trebovaniya-k-urovnyu-ego-kompetentsiy>.

51. Пиджаков А.Ю. Из истории становления института мировых судей в России / А.Ю. Пиджаков // Мировой судья. - 2013. – 252 с.

52. Ростовцева В.В., Мезенцева А.А., Бутовская М.Л. роль вербальной коммуникации в динамике кооперативного поведения в мужских коллективах (на примере бурят южной Сибири) // Томский журнал лингвистических и антропологических исследований. 2020. №2 (28). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-verbalnoy-kommunikatsii-v-dinamike-kooperativnogo-povedeniya-v-muzhskih-kollektivah-na-primere-buryat-yuzhnoy-sibiri>.

53. Сергиенко А.А., Деникина З.Д. Динамика группового принятия решений: философская перспектива // Общество: философия, история, культура. 2024. №7. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/dinamika-gruppovogo-prinyatiya-resheniy-filosofskaya-perspektiva>.

54. Сидоренков, А.В. Психология малой группы. Методология и теория: учебник и практикум для бакалавриата, специалитета и магистратуры / А.В. Сидоренков. - Москва: Издательство Юрайт, 2019. - 185 с. - (Бакалавр. Специалист. Магистр). - ISBN 978-5- 534-08433-7. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. - URL: <https://biblio-online.ru/bcode/425011>.

55. Файзуллаева Х.Д. Влияние различных типов мотивации на уровень групповой сплочённости сотрудников // FARS International Journal of Education, Social Science & Humanities. – 2025. – Т. 13. – №. 2. – С. 204-210. URL: <http://farspublishers.net/index.php/fars/article/view/112/>.

56. Хащенко, В.А. Личность и группа в системе экономических и управленческих отношений / В.А. Хащенко. - Москва: Издательство «Институт психологии РАН», 2016. - 536 с. - ISBN 978-5-9270-0342-6. - Текст: электронный // Электронно- библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88079.html>.

57. Шевченко, Д.А. Логистика XXI века: лучшие российские практики: учебник / Д.А. Шевченко. — Москва: ИНФРА-М, 2022. — 262 с. — (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-110271-8.