Современные подходы к управлению командой

Научный руководитель – Колодезникова Инна Валентиновна

Колодезникова Екатерина Александровна

Выпускник (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Высшая школа
бизнеса (факультет), Кафедра менеджмента, Москва, Россия

E-mail: kolodeznikova@live.ru

В последние годы подходы к менеджменту команд претерпели значительные изменения, что связано с выходом на менеджерские позиции более молодых сотрудников, выросших в постсоветский период, а также с выходом на рынок труда представителей поколения Z. Эти изменения отражают новые требования и ценности, которые характеризуют молодых управленцев и их подходы к организации рабочих процессов.

Одной из главных характеристик, присущих молодым руководителям, является стремление к созданию менее иерархичных, более гибких и открытых команд. В отличие от традиционных подходов, где лидерство часто было основано на жесткой иерархии и центральной роли руководителя, современные молодые менеджеры отдают предпочтение равноправному взаимодействию в команде. Это создает атмосферу сотрудничества и коллективной ответственности, что способствует развитию инклюзивной и поддерживающей рабочей среды. Молодые руководители, как правило, придерживаются более демократичных методов принятия решений, часто консультируясь с командой и учитывая мнения каждого её участника.

Сотрудники поколения Z, вступающие в рабочую силу, также демонстрируют предпочтение к компаниям с дружелюбным и поддерживающим стилем управления. По данным исследования Deloitte (2024), около 77% представителей поколения Z предпочитают работать в организациях, которые обеспечивают баланс между работой и личной жизнью, а также поддерживают разнообразие и инклюзивность. Важно отметить, что сотрудники этого поколения ценят прозрачность, честность и открытость в общении с руководством, что способствует повышению уровня доверия и вовлеченности в рабочие процессы.

Данный подход имеет доказанные положительные последствия. Исследования показывают, что создание гибкой и поддерживающей рабочей среды приводит к снижению уровня стресса и выгорания среди сотрудников. Например, исследование, проведенное Gallup (2024), показало, что в командах с демократичным стилем управления сотрудники реже испытывают профессиональное выгорание и имеют более высокий уровень удовлетворенности работой. Аналогично, другие исследования подтверждают, что такие подходы снижают текучесть кадров, так как сотрудники чувствуют себя более ценными и вовлеченными в процессы компании. Примером этого является компания Google, где внедрение принципов демократичного управления и акцент на благополучие сотрудников способствовали созданию стабильных и высокоэффективных команд.

Таким образом, современные подходы к управлению командой, ориентированные на уменьшение иерархии, гибкость и поддерживающую атмосферу, становятся не только актуальными, но и необходимыми для достижения высоких результатов в условиях постоянно меняющегося рынка труда. Молодые управленцы и сотрудники поколения Z вносят существенные изменения в корпоративную культуру, что, в свою очередь, влияет на снижение выгорания, текучести кадров и повышение общего уровня эффективности работы команды.

Источники и литература

- 1) Исследование Deloitte. URL: <https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/content/genzmillennialsurvey.html> (дата обращения 06.03.2025)
- 2) Исследование Gallup. URL: <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx> (дата обращения 06.03.2025)