

ПОДБОР КОМАНДЫ ДЛЯ ПРОЕКТА «ОРГАНИЗАЦИЯ МАЛОГО ПРЕДПРИЯТИЯ ДЛЯ ПЕРЕРАБОТКИ ОТХОДОВ ДРЕВЕСИНЫ В БИОТОПЛИВО» С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ИНФОРМАЦИОННОГО ПОДХОДА

Б.В. Шмаков, Л.В. Васильев

Вопрос создание эффективной команды издавна волнует многие сердца менеджеров, лидеров и просто творцов, каждый выбирает из множества методов отбора – это и тестирование, и психологический анализ, и профессиональный клиринг. Но мы предлагаем остановить свое внимание на информационном подходе, авторской разработки Юрия Красовского [1], а именно «Пространство Красовского» и авторской разработке И.Н. Калинаускаса «Штурвал Калинаускаса» [2].

Информационный подход – учение о восприятии человеком информации об окружающей реальности и информационном взаимодействии между людьми. В более узком прикладном смысле – об одной из сторон психологической совместимости, которая позволяет управлять потенциалом всех членов команды вместе и по отдельности.

Следующая методика – штурвала Калинаускаса заключается в построении функциональной модели типа информационного метаболизма. Модель, позволяет анализировать свойства каждого типа. Штурвал оказался исключительно удобен для выявления конфликтногенных зон в отношениях между представителями различных типов и корректировки этих отношений.

Идея Ю. Красовского заключается в построении модели показывающей состояние и динамику (при повторном срезе) изменений показателей реальной системы управления на предприятии (с точки зрения работников) основанное на анализе матриц-опросников, а затем формируются рекомендации, для изменения стиля и структуры управления в зависимости от поставленных целей и масштаба организации.

Все пространство взаимоотношений менеджмента и подчиненных по преобладающим стереотипам менеджмента делятся на четыре сегмента: пресенговый (технологический и экономический стереотипы), мобилизационный (экономический и психологический) ригористический (технологический и этический) и автономный (этический и психологический).

Законы развития систем (ЗРС) [2] постулируют наивысшую работоспособность системы при максимальном проявлении закона согласования несогласования параметров системы (ЗС-РПС). Отсюда следует, что в команде должны присутствовать информационные типы, чьи социопсихологические и информационные характеристики максимально согласованы между собой и с требованиями деятельности, которой занимается данная команда, кроме того, необходима направленное несогласование некоторых параметров (в нужный момент времени и у сотрудников зани-

мающихся соответствующей деятельностью) с целью максимального стимулирования их к эффективной деятельности. Именно в этом случае максимальную помощь может оказать подход И. Калинаускаса.

Для вновь создаваемого предприятия входной информацией является его лидер, информационный тип которого подбирается исходя из сегмента, в котором должна функционировать команда. Для рассматриваемого предприятия наиболее подходящим является ригористический сегмент, а на период создания предприятия – автономный.

Однако, как правило, информационный тип лидера задан исходно и, как правило, не может быть изменен (поскольку это связано с заменой лидера). Именно от него и необходимо разворачивать (согласно ЗРС – закон разворачивания свертывания структуры системы (ЗР-ССС)) структуру будущей команды. Члены команды по своим характеристикам должны дополнять и компенсировать характеристики своего лидера. Метод делегирования полномочий (кому и что) хорошо согласуется со «штурвалом Калинаускаса», который разворачивается для информационного типа лидера.

Автономное поведение работников в команде проявляется в трех показателях: метод, т. е. они сами выбирают, какой метод им применить; временной темп (быстрее или медленнее работать) и временной ритм (последовательность пооперационных процессов или их совместимость), т. е. они самостоятельно регулируют процесс работы, чтобы выполнить ее в определенные сроки; критерии оценки работы, т. е. они сами взвешивают свои возможности, оценивая их в соответствии с задачами. Такое поведение характерно, например, для рабочих бригад со сдельно-повременной оплатой труда, инновационных проблемно-целевых групп, подразделений маркетинга, которые работают на опережение, служб сбыта продукции и продажи услуг, где результаты оцениваются по продажам.

В данном сегменте развита система делегирования полномочий, где и формируется инициативный тип работника. Это ярче прослеживается в работе тех сотрудников, которые ищут и применяют новые методы работы, особенно с клиентами. Они обладают, как правило, чувством повышенного личного достоинства, понимая свою значимость для организации и ожидая признания от руководства и сотрудников. То же относится и к работникам информационно-компьютерной службы, разрабатывающим новые информационные технологии, а также к разработчикам новых товаров и услуг в конструкторских бюро. Именно в автономном сегменте и возникают все новации в организации.

Информационный тип создателя предприятия относится к интуитивно-логическому экстратиму (Дон Кихот).

Увлекающаяся личность, способная увлечь других, быстро вникает в суть вещей, не любит «давления», избегает суеты и различных мелочных забот, связанных с организацией быта. Хорошо видит перспективы, возможности. Достигнутое для него ничто по сравнению с перспективами.

Может быть хорошим организатором, так как видит потенциальные возможности людей и ситуаций. В критической ситуации готов взять на себя ответственность, проявляя при этом честолюбие.

Действует последовательно, поступки логически увязывает, выстраивает в четкую систему, направленную на реализацию идеи. Склонен все и всех классифицировать. Из классификаций делает логический вывод, что каждый уровень иерархии требует соответствующего отношения...

Отмеченные достоинства лидера и вытекающие из них недостатки позволяют выявить информационные типы, компенсирующие эти недостатки.

Собрав все факты воедино, мы можем приступить к созданию эффективной команды для этого нам необходимо определить, в какой сфере мы собираемся создавать команду, в данном случае это «Организация малого предприятия для переработки отходов древесины в биотопливо». Развитие альтернативных экологически чистых источников энергии – важная составная часть построения современной инновационной экономики России.

Энергетическая стратегия России на период до 2020 года ставит своей целью не просто наращивание энергетического потенциала страны, но и освоение экологически чистых, безопасных, надежных и экономически приемлемых способов производства энергии. Одно из направлений это производство топливных гранул и брикетов из отходов лесозаготовок, лесопиления, деревообработки и сельскохозяйственных отходов – одна из самых перспективных технологий утилизаций отходов.

В России рынок топливных гранул уже формируется, и вскоре будет увеличиваться. В стране на сегодня действуют порядка 145–150 заводов по производству гранул, к концу 2012 года в стране будут работать уже около 170 заводов по переработке древесных отходов. Возможные объемы производства топливных гранул и брикетов в России, не менее 100 миллионов тонн в год. Расчеты показывают, что в ближайшее десятилетие, возможно, запустить до несколько тысяч заводов по производству топливных гранул и брикетов без каких либо ограничений по сырьевой базе.

По оценкам специалистов, потребности Европы в гранулах удовлетворены лишь на 60 %. Средняя цена гранул на европейских оптовых рынках составляет 260 Евро. Неудивительно, что именно древесные гранулы были восприняты за рубежом как один из важнейших источников «зеленой» энергии. Именно по этому целью данного проекта мы ставим создание экспериментальной базы, по технологии переработки древесных отходов, изучению всего технологического цикла: технологии производства, подбор и монтаж оборудования для производства, транспортировки и хранения гранул, подбор и монтаж котельного оборудования для сжигания топливных гранул, внедрение опыта создания специальных энергетических плантаций из быстрорастущих пород деревьев, рекультивация непригодных для сельского хозяйства земель. Анализ вышеописанной деятельности позволяет составить ее функциональную модель и применить идею профессио-

нального клиринга [2] для подбора команды исполнителей на первом этапе создания предприятия и разворачивания деятельности.

Проанализировав эту информацию, мы получаем, что эффективная команда должна состоять из таких представителей типов личности как Робеспьера, Гексли, Гюго, Джек Лондон и Дюма.

Библиографический список

1. Красовский, Ю.Д. Социокультурные основы управления бизнес-организацией: учеб. пособие по специальностям 080507 «Менеджмент орг.» и 040201 «Социология» / Ю.Д. Красовский. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 390 с.

2. Шмаков, Б.В. Моделирование процессов управление материальным потоком дистрибуторской фирмы (системный подход): монография / Б.В. Шмаков, И.Б. Егоров; под общ. ред. д-ра экон. н. проф. В.А. Киселевой. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2007. – 262 с.