

Интернет-журнал «Наукovedение» ISSN 2223-5167 <http://naukovedenie.ru/>

Том 8, №3 (2016) <http://naukovedenie.ru/index.php?p=vol8-3>

URL статьи: <http://naukovedenie.ru/PDF/67EVN316.pdf>

Статья опубликована 16.06.2016.

Ссылка для цитирования этой статьи:

Шкунова А.А., Булганина С.В., Яшкова Н.В. Командообразование как современный метод управления человеческими ресурсами в социальной сфере // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 8, №3 (2016) <http://naukovedenie.ru/PDF/67EVN316.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

УДК 331.103

Шкунова Анжелика Аркадьевна

ФГБОУ ВПО «Нижегородский государственный педагогический университет им. К. Минина»
Россия, Нижний Новгород¹
Доцент кафедры «Инновационных технологий менеджмента»
Кандидат педагогических наук
E-mail: losalgoris@mail.ru
РИНЦ: http://elibrary.ru/author_items.asp?authorid=482675

Булганина Светлана Викторовна

ФГБОУ ВПО «Нижегородский государственный педагогический университет им. К. Минина»
Россия, Нижний Новгород
Доцент кафедры «Инновационных технологий менеджмента»
Кандидат технических наук
E-mail: sv.bulganina@yandex.ru
РИНЦ: http://elibrary.ru/author_profile.asp?id=281843

Яшкова Наталья Вячеславовна

ФГБОУ ВО «Нижегородский филиал Московский государственный университет путей сообщения
Императора Николая II», Россия, Нижний Новгород
Доцент кафедры «Экономической теории и менеджмента»
Кандидат экономических наук
E-mail: nv-jaschkova@yandex.ru
РИНЦ: http://elibrary.ru/author_profile.asp?authorid=659483

Командообразование как современный метод управления человеческими ресурсами в социальной сфере

Аннотация. Статья посвящена исследованию командообразования в области управления человеческими ресурсами в социальной сфере. В системе управления человеческими ресурсами социальной сферы происходит переориентация бизнес – процессов с индивидуальной работы на командную работу с персоналом. Это связано прежде всего с тем, что организации социальной сферы заинтересованы в модернизации управленческих процессов и реструктуризации подразделений. Технология создания и организации команд предусматривает мониторинг, который отслеживает такие процессы как готовность понимать и принимать общие цели, психологическое состояние коллектива, конформизм и его роль в управлении коллективом.

Авторами разработана и предложена диагностика по трем основным показателям, которые входят в содержание командной работы персонала организации. Диагностика

¹ 603004, г. Нижний Новгород, ул. Челюскинцев, 9

включает следующие блоки: готовность работать в команде, ролевая структура команды, командные процессы. Проведенное социологическое исследование, определило готовность студентов работать в команде в проектной деятельности. Авторами были выделены особенности создания команд для проектной деятельности. Анализ ролевой структуры команды, определил, что все роли имеют место в командной работе, необходимо только четко определить их функции. Структура и характеристики ролей в команде могут различаться, но одно остается неизменным – это роль координатора или лидера команды. Проведенное исследование определило личные качества, способствующие командной работе. Предложенная и разработанная авторами диагностика позволяет отбирать студентов для работы по определенным проектам и повышает активность и результативность в научно-исследовательской работе вуза.

Ключевые слова: команда; готовность работать в команде; ролевая структура команды; командные процессы; групповые вводимые ресурсы

В системе управления человеческими ресурсами социальной сферы происходит переориентация бизнес – процессов с индивидуальной работы на командную работу с персоналом. Это связано прежде всего с тем, что организации социальной сферы заинтересованы в модернизации управленческих процессов и реструктуризации подразделений. Качество продукта и сосредоточенность на процессах, с одной стороны, и адаптация к запросам потребителя – с другой, создают предпосылки для формирования проектных организационных структур. Одним из основных факторов, влияющих на эффективность функционирования проектной структуры является командообразование.

Во – первых, создание проекта предполагает готовность каждого сотрудника к коллективной деятельности.

Во – вторых, важно понимание сотрудником своей роли в групповом взаимодействии.

Управление командами в менеджменте занимались такие ученые как В.В. Авдеев, А.Я. Кибанов, Ф. Котлер, В.В. Поздняков, А.Л. Смирнов, Т.Ю. Базаров, Е.В. Маслов, Ю.Г. Одегов, А.И. Пригожин, Т. Бойдейл, В.А. Спивак и др. [6, 15, 16].

Технология создания и организации команд предусматривает мониторинг, который отслеживает такие процессы как готовность понимать и принимать общие цели, психологическое состояние коллектива, конформизм и его роль в управлении коллективом.

В этих условиях возникает необходимость социологического исследования, целью которого является первичный анализ таких показателей как: готовность работать в команде, ролевая структура команды, командные процессы [7, 9, 17]. Исследование является частью проектной деятельности в вузе по изучению командообразования в организациях социального типа: вуз, бизнес – инкубаторы, предпринимательские структуры [1, 2, 12, 18].

Цель процесса проектирования – мотивация студентов на групповое взаимодействие, приобретение практического опыта командной работы [4, 11, 20].

В теории управления командные процессы происходят в четырех основных направлениях: становление команды, развитие команды, определение командных ролей и формирование сплоченности в команде. Все эти процессы взаимосвязаны и взаимообусловлены. Например, создать команду без определения ролевой структуры ее членов становится невозможным [19].

Авторами разработана и предложена диагностика по трем основным показателям, которые входят в содержание командной работы персонала организации. Рассмотрим содержание основных блоков диагностики [14, 21].

Первый блок это – готовность работать в команде. Эффективной можно назвать такую команду, в которой: члены команды уже имели некий опыт работы, в группе присутствует неформальная и расслабленная атмосфера; задача хорошо понята и принимается; члены слушают друг друга; присутствует обсуждение, конфликты и разногласия присутствуют, но выражаются и центрируются вокруг идей и методов, а не личностей; решение основывается на согласии, а не на голосовании большинства [8].

Второй блок – ролевая структура команды. Ролевая структура группы строится на эмоциональных отношениях симпатиях и антипатиях, феноменах межличностной привлекательности и популярности. Это система межличностных отношений между ее членами, основанных на взаимных предпочтениях и антипатиях.

Третий блок – командные процессы. В теории управления человеческими ресурсами под командными процессами понимается удовлетворенность членов команды системой вознаграждения, саморазвитие, коммуникативные процессы, а также процесс разработки управленческого решения.

В марте – апреле 2016 года авторами было проведено социологическое исследование [5, 10] студентов очной формы обучения в форме письменного опроса на предмет группового взаимодействия и практического опыта командной работы. Выборка составила 87 человек, было опрошено 8 групп, в среднем по 11 человек. Возраст участников опроса от 19 до 22 лет. Результаты анкетирования обрабатывались в табличном виде, высчитывались средние оценки и процентное распределение ответов по выборке. Рассмотрим основные итоги опроса по выделенным ранее блокам.

1. Готовность работать в команде

Большинство студентов (ответили 72 человека, 83%) имеют практический опыт командной работы. Студенты выполняли различные задания, творческие и научные проекты (в том числе под руководством преподавателей вуза), работая в группе, что отражено на рисунке 1.

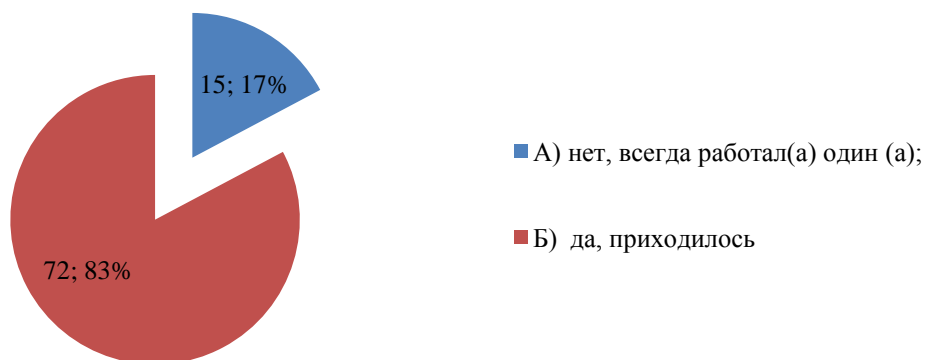


Рисунок 1. Практический опыт командной работы студентами (составлено авторами)

Опрос показал, что для студентов есть принципиальные отличия работы в команде – коллективная деятельность [3, 13] облегчает процессы выполнения поставленных задач (отметили 63 человека, 72% опрошенных), однако существует у студентов мнения, что это усложняет процесс работы и выполнения задания (указали 15 человек, что составляет 17% от

выборки и соответствует количеству ответов студентов, которые не имеют опыта командной работы), рисунок 2.

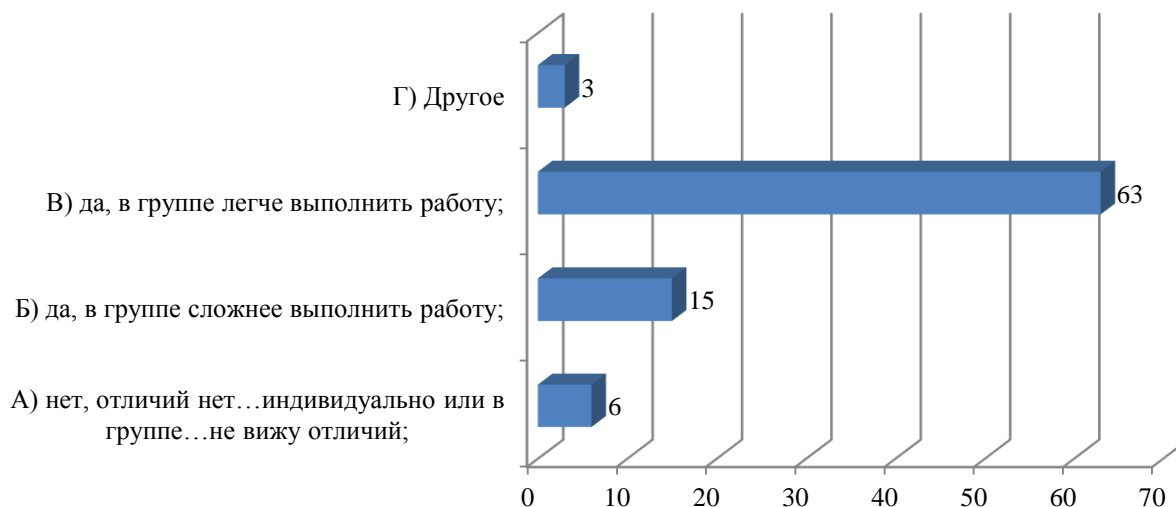


Рисунок 2. Принципиальные отличия работы в команде студентами (составлено авторами)

Студентов в рамках исследования просили проранжировать по убыванию причины того, что замедляет работу в группе (1 место – самая важная причина и неважная – последнее место), средние результаты по выборке показаны на рисунке 3.

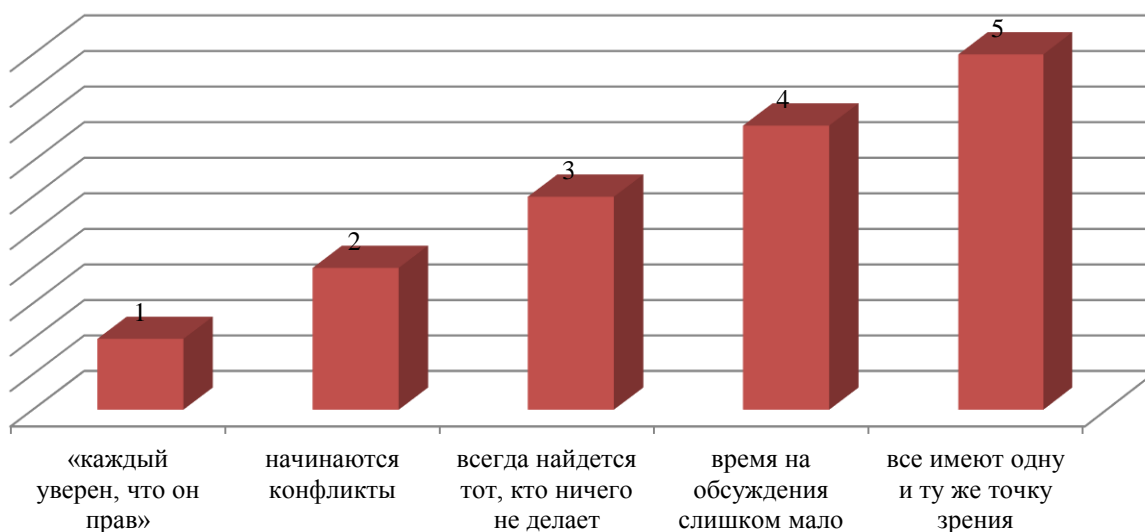


Рисунок 3. Ранжирование показателей, сдерживающих командную работу (составлено авторами)

Большинство студентов считают, что, работая в команде «каждый уверен, что он прав», от этого начинаются конфликты в коллективе. Есть мнения, что всегда найдется тот, кто ничего не делает, и время на обсуждения, работая в группе, слишком мало. Меньше всего студентов были склонны к мнению, что все имеют одну и ту же точку зрения. Данные результаты необходимо учитывать при подготовке новых коллективных проектов, тщательно обсуждая и согласовывая мнения, выдвинутые идеи и выработку коллективного решения.

Большинство опрошенных респондентов (59 человек, 68%) считают, что основная цель создания группы руководителем – это то, что она может получить развитие и в дальнейшем

сможет решать самые сложные задачи в организации, при этом (14 человек, 16%) думают, что руководителю так легче управлять коллективом и больше может быть инновационной активности (рисунок 4).

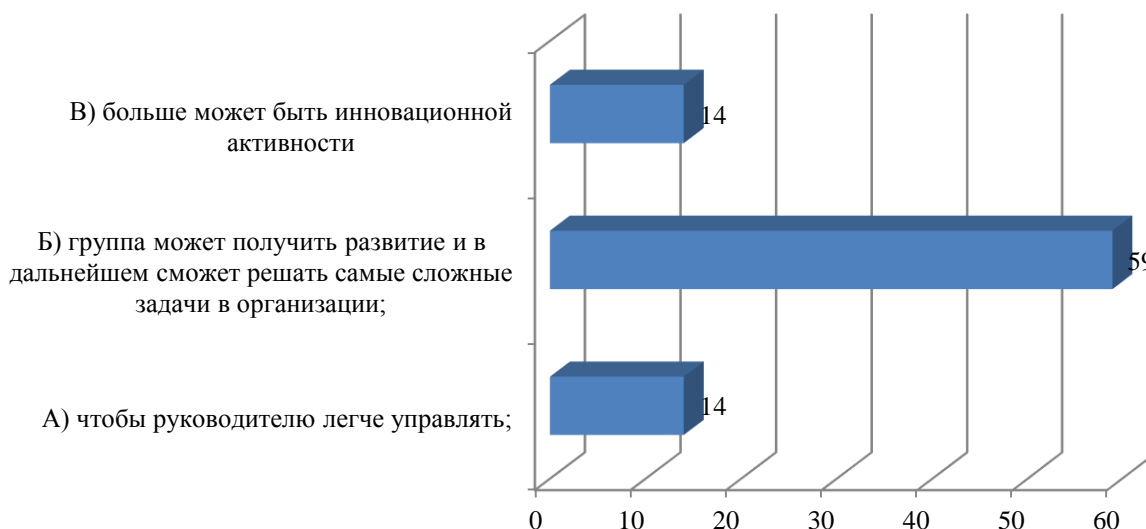


Рисунок 4. Основные цели создания группы руководителем (составлено авторами)

На вопрос, что означает «работать в команде», мнения студентов разделились. Около половины (46%, 40 человек), ответили, что это способ быстрого получения результата, треть студентов считает (28%, 24 человека), что это возможность проявить себя, среди других. Наименьшее количество получили альтернативные ответы (11%, 10 человек) – сочту за честь работать в команде и абсолютно ничего, для большего объема работы, существует такая форма работы как команда (рисунок 5).



Рисунок 5. Мнения студентов о том, что для них означает «работать в команде» (составлено авторами)

Выполняя, какое либо сложное задание, его легче выполнить коллективно, если есть возможность, считают 73% студентов (63 человека), что отражено на рисунке 6. Однако, 27% респондентов (23 человека), готовы разделить работу на составляющие части и самостоятельно выполнить всю работу:

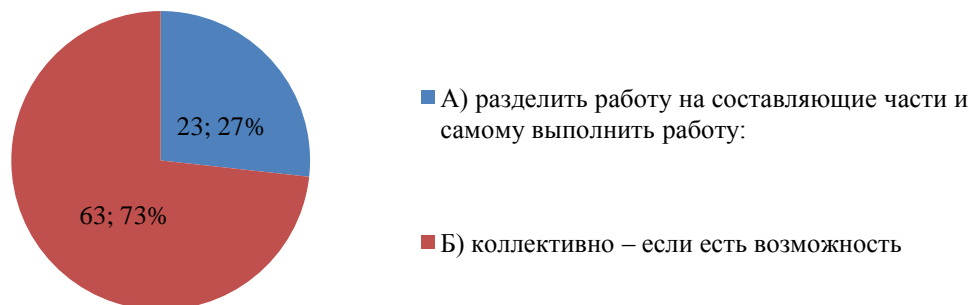


Рисунок 6. Предпочтения студентов по выполнению трудоемких заданий и проектов (составлено авторами)

Такое процентное разделение числа опрошенных связано, по мнению авторов, прежде всего с понятием «ответственность – подотчетность - полномочия». Все опрошенные студенты выполняли ранее различные проекты коллективно и рассматривают командную работу прежде всего, как способ организации трудоемкой работы (73%), при этом они не могут самостоятельно распределять ответственность за результаты проделанной работы. Другой процент опрошенных (27%) готовы сами организовывать свою работу над поставленной целью.

Обязанность по определению наиболее подходящего метода реализации проекта в зависимости от разных ограничений не должна целиком и полностью распределяться на членов команды. Совместно с руководством, в общей системе управления проектами, это совместное планирование, исполнение, контроль.

2. Ролевая структура команды

Работая в команде, каждый сотрудник выполняет одну из поведенческих ролей. Студенты выбирали одну из ролей, которая им больше соответствует. Результаты получились следующими и отражены на рисунке 7:

- *борец за правду* – указали 46 человек (53%), т.е. является носителем и выразителем общественной морали, философии предприятия, прав человека;
- *догматик* – указали 20 человек (23%), т.е. упорно держится известных норм, стоит до последнего в своем мнении, не соглашаясь с рациональным решением группы;
- *конформист* – указали 14 человек (23%), т.е. следует общепринятым нормам поведения, пассивно соглашается с решением группы, представляя «молчаливое большинство».



Рисунок 7. Поведенческие роли, выбираемые студентами, работая в команде (составлено авторами)

Студенты также выбирали одну из творческих ролей в командной работе, которая им больше соответствует. Результаты оказались следующими (рисунок 8):

- *генератор идей* – указали 44 человека (51%), т.е. выдвигает принципиальные идеи, определяет ключевые проблемы, предлагает альтернативы решения, определяет пути и средства реализации идей;
- *энтузиаст* – указали 33 человека (38%), т.е. личным примером и обаянием заражает группу верой в успех общего дела, побуждает других работать добросовестно;
- *эрудит* – указали 10 человек (11%), т.е. носитель энциклопедических сведений по широкому кругу проблем в прошлом и настоящем.



Рисунок 8. Творческие роли, выбираемые студентами, работая в команде (составлено авторами)

Выбирая одну из коммуникативных ролей, выполняя командную работу, которая больше соответствует студентам, так ее охарактеризовали (рисунок 9):

- *связной* – указали 38 человек (44%), т.е. связывает на неформальной межличностной основе членов группы, иногда конфликтующих между собой, обеспечивает внешние взаимосвязи группы;
- *координатор* – указали 29 человек (33%), т.е. осуществляет увязку действий отдельных членов группы с точки зрения достижения конечной цели в контакте с лидером;
- *лидер* – указали 20 человек (23%), т.е. человек, обладающий в группе высоким личным и профессиональным авторитетом, оказывающий влияние на поведение группы в целом и отдельных ее членов.

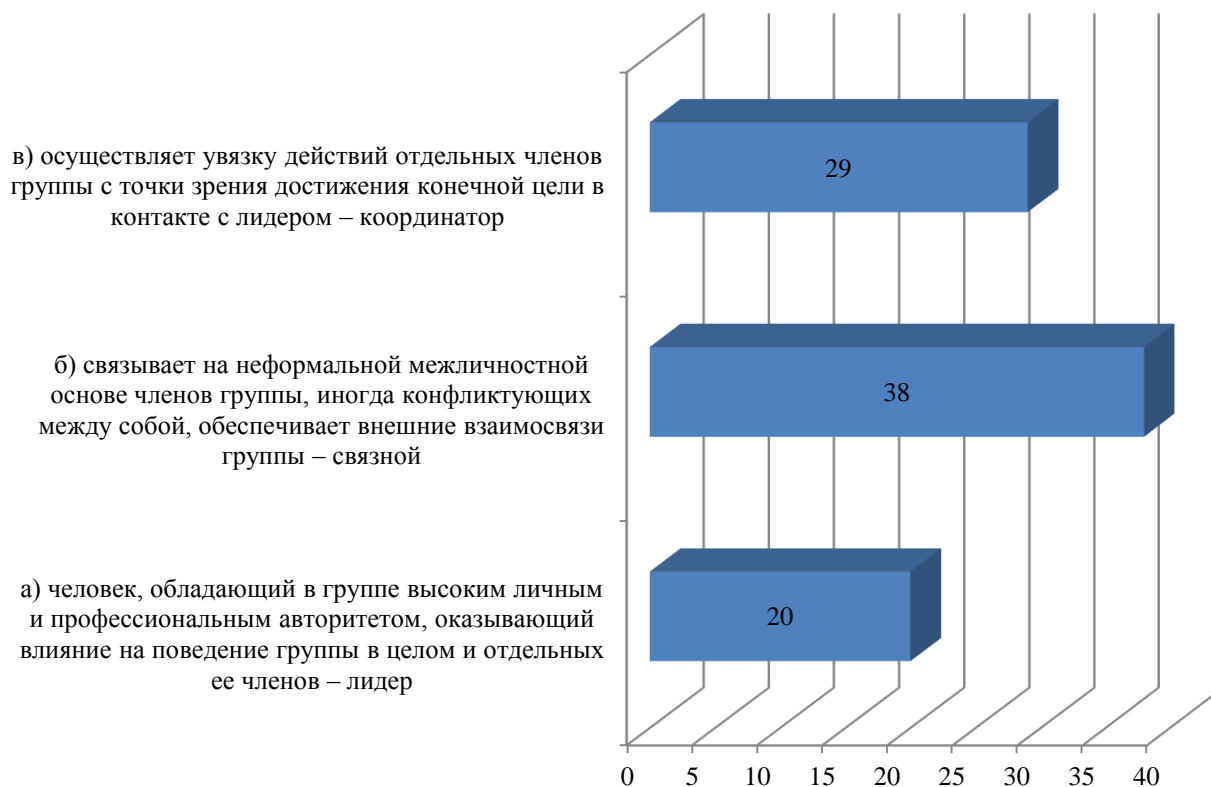


Рисунок 9. Коммуникативные роли, выбираемые студентами, работая в команде (составлено авторами)

Согласно теории управления командами, лидерство в командах распределяется между ее членами и имеет два характерных направления: лидерство, направленное на сохранение социально – психологического климата в коллективе и лидерство, направленное на решение задач. Данное исследование показывает, что коммуникативные роли (38%), направлены прежде всего на эскалацию проблем во имя достижения результата. По мнению авторов, это связано с тем, что координаторы проекта заранее открыто обсуждают решения относительно участвующих в проекте студентов и дают им рекомендации как они должны решать возникающие противоречия и распределять ресурсы. При этом 29% опрошенных признают, что именно координаторы влияют на эффективность результата в команде. Чуть меньшее количество опрошенных нуждается в лидерстве, основанном на авторитете и хотели бы выполнять именно эту роль.

3. Командные процессы

Большинство опрошенных респондентов, если им потребуется создать группу (команду), начнут с пояснения цели, ради которой будет создаваться команда (указали 79%, 69 студентов), а 18% (16 человек) обозначат, тех сотрудников, кто будет работать в группе, лишь 2% (2 человека) скажут своим сотрудникам о том, какое будет вознаграждение за командную работу, что показано на рисунке 10.

По мнению авторов, значения, приведенные в таблице должны были распределяться примерно в равных долях. Для командообразования в проектной деятельности важны групповые вводимые ресурсы в команду.

Групповые вводимые ресурсы – это необходимые условия, которые должен вводить координатор проекта, на стадии формирования команды. К ним относятся: постановка цели – задачи, определение необходимого количества сотрудников, система вознаграждений.

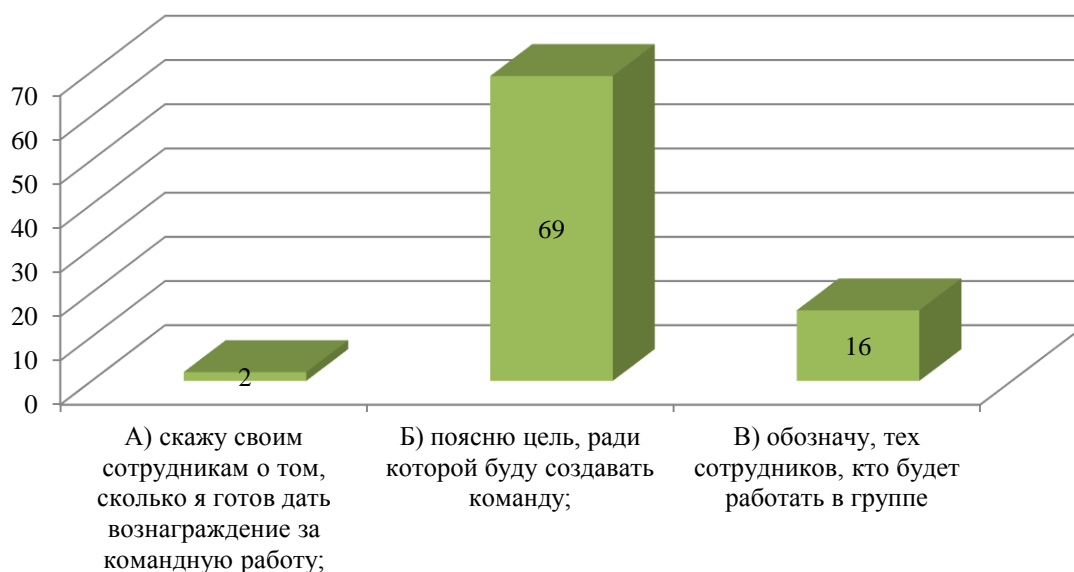


Рисунок 10. Групповые вводимые ресурсы при создании команды (составлено авторами)

Согласно графику, опрошенные допускают только один из видов групповых ресурсов для создания команды (в анкете нужно было определить их необходимость) – это прояснение цели (69%). Другие два ресурса, также необходимы для начальной стадии работы в команды, но им опрошенные придают наименьшее значение.

Студенты считают, что основной принцип работы в команде – слышать друг друга, понимать цели работы, на это указали 82% респондентов (82 человека), что отражено на рисунке 11. Это подтверждает и предыдущий показатель в исследовании о выборе студентами коммуникационных ролей в группе. Выбор коммуникационной определяет и принципы работы в команде.

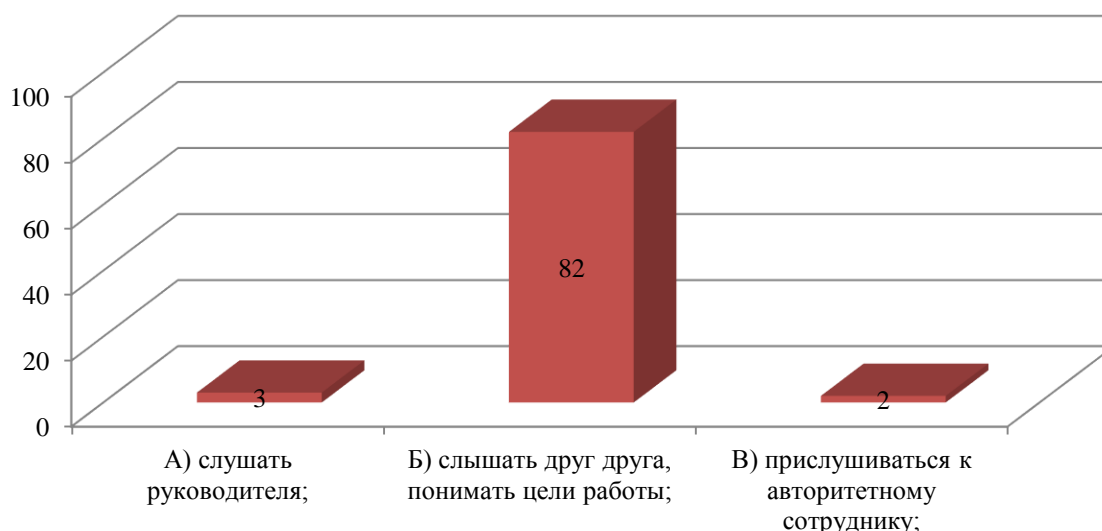


Рисунок 11. Основные принципы работы в команде (составлено авторами)

Проводя анализ личных качеств, помогающих работать в группе, нужно отметить следующее – это ответственность, коммуникабельность, креативность, целеустремленность, терпение, доброжелательность и решительность, на что указали больше половины опрошенных студентов. Все перечисляемые положительные качества, проранжированные по количеству ответов представлены на рисунке 12.

Такие качества, как ответственность, коммуникабельность, креативность получили наивысшую оценку. По мнению авторов, именно эти качества могут регулировать командное взаимодействие, и способствовать выработке управленческого решения.

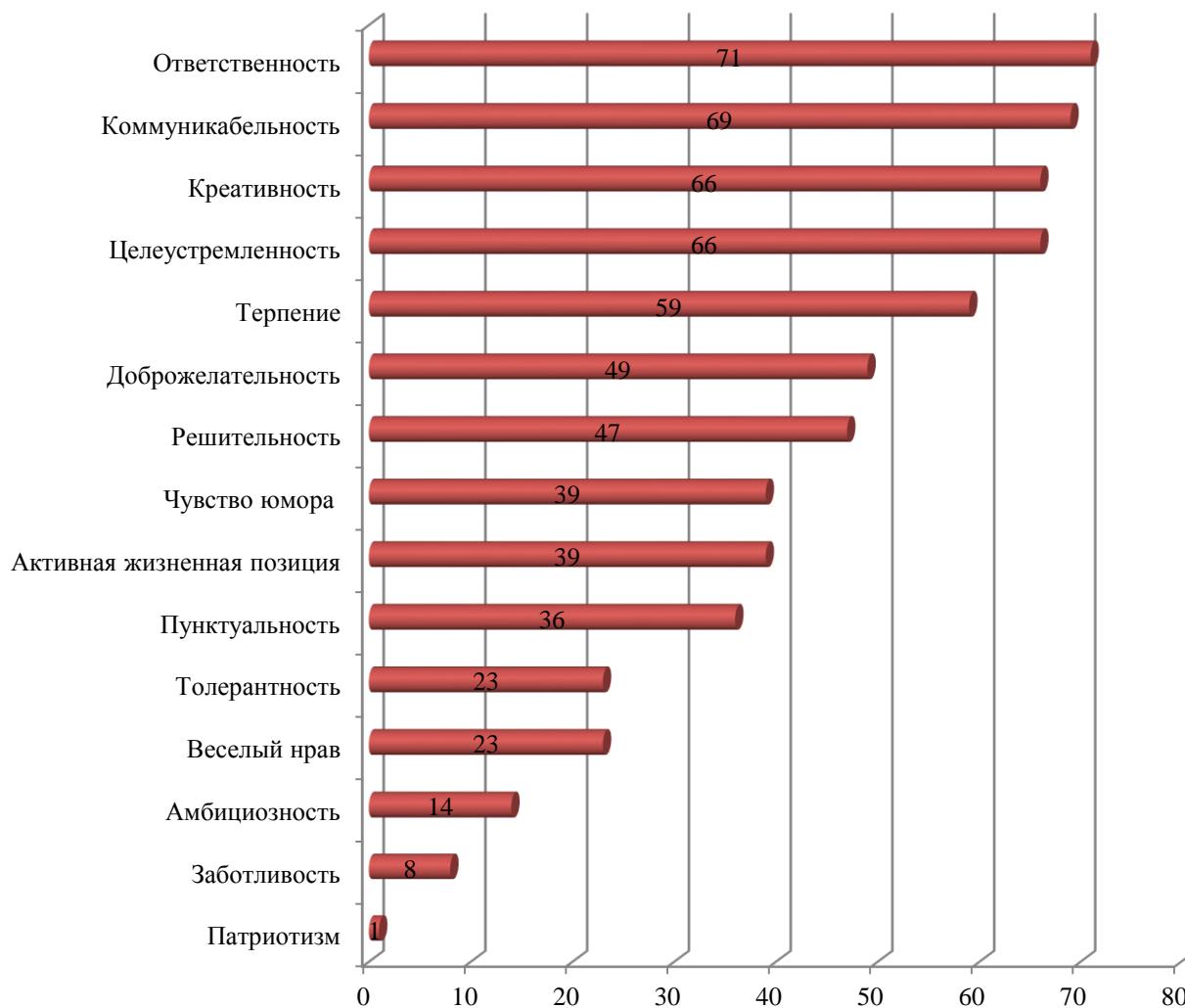


Рисунок 12. Личные качества студентов, помогающих работать в группе
(составлено авторами)

Проводя анализ личных качеств, которые затрудняют работу в группе, нужно выделить следующие – это лень, неорганизованность, вспыльчивость, дерзость, грубость, упрямство и замкнутость, на что указали больше половины опрошенных студентов. Все перечисляемые отрицательные качества, проранжированные по количеству ответов представлены на рисунке 13.

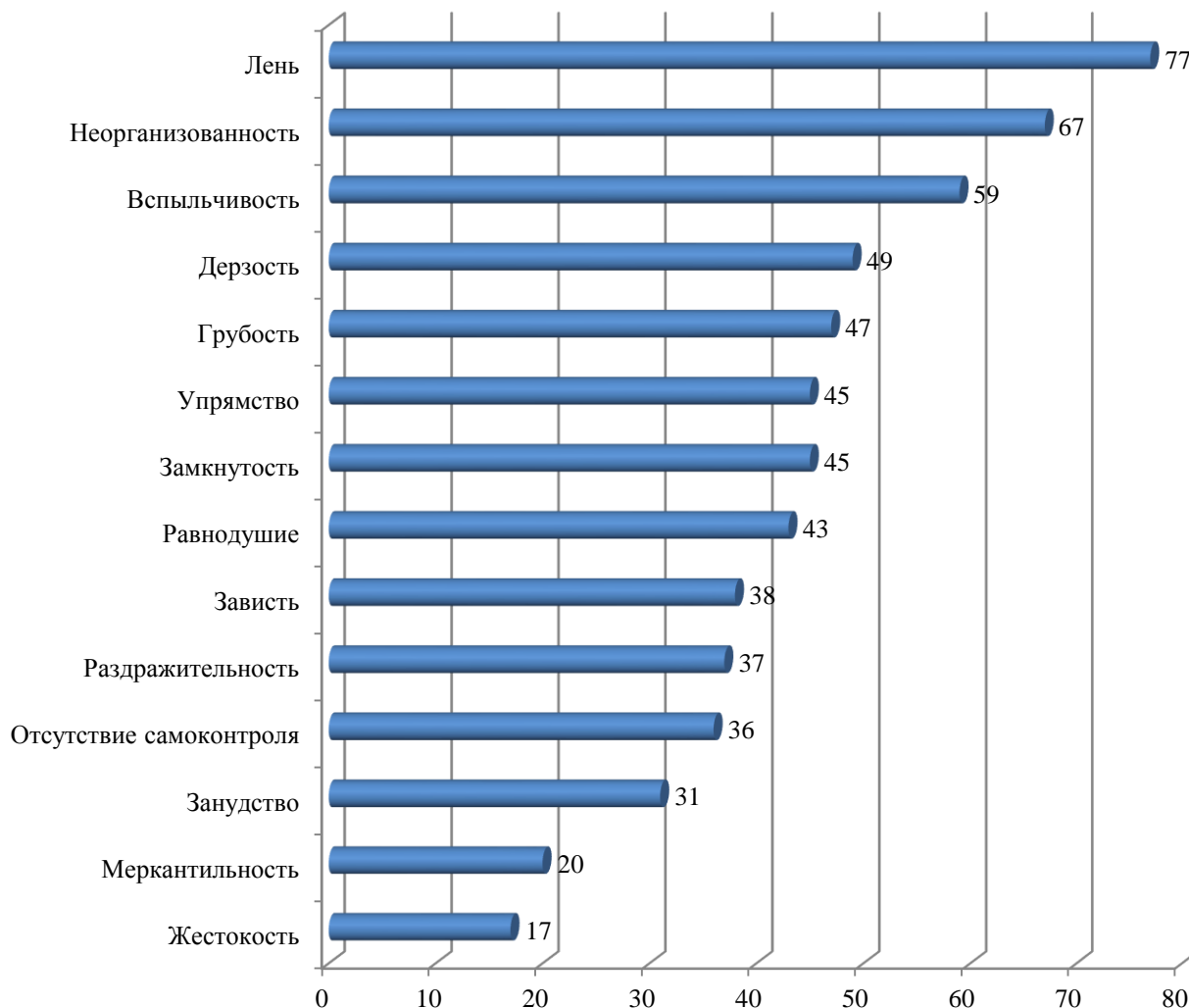


Рисунок 13. Личные качества студентов, затрудняющие работу в группе (составлено авторами)

Большинство студентов (98%, 85 человек) считают, что риск, от принятия решения в группе принадлежит всему коллективу, участвующему в работе, что видно из рисунка 14.



Рисунок 14. Распределение рисков от принятия решения в группе (составлено авторами)

Студенты считают, что распределение вознаграждения при командной работе должно быть у всех одинаковое, иначе, в чем смысл работы в группе (отметили 58 человек, 67%) и всем по способностям – кто, сколько наработал, тот столько и получил (указали 26 человек, 30% участников опроса).



Рисунок 15. Распределение вознаграждения при работе в группе (составлено авторами)

Выводы:

Проведенное авторами исследование показало, что большинство опрошенных студентов имеют практический опыт командной работы в рамках выполнения различных творческих и научных проектов. Опрос определил готовность работать в команде студентов в проектной деятельности. Образовательные проекты должны включать руководителя проекта, управленческую группу и непосредственно саму команду. Создание команды под проект любого типа может включать представителей различных учебных групп, разных направлений и профилей подготовки.

Большинство студентов понимают, что коллективная деятельность облегчает процесс выполнения поставленных задач, а основная цель создания группы руководителем – это то, что группа сможет получить развитие и в дальнейшем сможет решать самые сложные задачи в организации.

Анализ ролевой структуры команды, определил, что все роли имеют место в командной работе, необходимо только четко определить их функции. Структура и характеристики ролей в команде могут различаться, но одно остается неизменным – это роль координатора или лидера команды.

Студенты считают, что основной принцип работы в команде – слышать друг друга, понимать цели работы. Большинство опрошенных респондентов, подтвердили, что если им

потребуется создать группу (команду), они начнут с пояснения цели, ради которой будет создаваться команда.

Проводя анализ личных качеств, помогающих студентам работать в группе, отмечены следующие – это ответственность, коммуникабельность, креативность и целеустремленность. Из личных качеств, затрудняющих работу в группе, выделены лень, неорганизованность и вспыльчивость.

Студенты считают, что риск, от принятия решения в группе принадлежит всему коллективу, участвующему в работе, а распределение вознаграждения при командной работе должно быть у всех одинаковое. Но это не совсем так. Это относится к идеально подобранной команде, где каждый ответственно выполняет свои функции. Роль рефлексии в командной работе велика. Всегда выделяется кто-то, кто ответственнее и качественнее выполнял свои роли, а значит и функции. Предложенная и разработанная авторами диагностика позволяет отбирать студентов для работы по определенным проектам и повышает активность и результативность в научно-исследовательской работе вуза.

ЛИТЕРАТУРА

1. Булганина С.В. Использование активных методов обучения маркетингу при подготовке бакалавров менеджмента // Современные научные исследования и инновации. 2014. №12-3 (44). С. 161-164.
2. Булганина С.В., Митрофанова И.А., Дасина О.В. Трофимова Ю.С. Совместное проектирование творческой деятельности с детьми дошкольного возраста // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 7, №3 (2015) <http://naukovedenie.ru/PDF/115PVN315.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ. DOI: 10.15862/115PVN315.
3. Булганина С.В., Погодина Т.В. Опыт совместного проектирования творческой деятельности // В сборнике: Модернизация педагогического образования в контексте глобальной образовательной повестки сборник статей по материалам Всероссийской научно-практической конференции по проблемам разработки и апробации новых модулей программ бакалавриата по укрупненной группе специальностей «Образование и педагогика» (направление подготовки - Специальное (дефектологическое) образование), предполагающих академическую мобильность студентов вузов педагогического профиля (непедагогических направлений подготовки) в условиях сетевого взаимодействия. Нижегородский государственный педагогический университет им. К. Минина. 2015. С. 212-216.
4. Булганина С.В., Тюмина Н.С., Погодина Т.В. Особенности формирования коммуникативных универсальных учебных действий учащихся // Наука, техника и образование. 2015. №9 (15). С. 75-77.
5. Булганина С.В. Учебно-методический комплекс «Маркетинговые исследования» // Хроники объединенного фонда электронных ресурсов Наука и образование. 2014. Т. 1. №12 (67). С. 78.
6. Вакуленко Р.Я., Быковский М.В., Платова Е.Ю. Современный подход в управлении конкурентоспособностью организации // Справочник. Инженерный журнал с приложением. 2008. №1. С. 45-48.
7. Вакуленко Р.Я., Павлов И.П., Савруков Н.Т. Эффективная организация мониторинга процессов оказания предпринимательских услуг населению // Экономика и предпринимательство. 2012. №6 (29). С. 421-424.
8. Демьянченко Н.В., Шевченко О.П. // Тимбилдинг как современный метод командного менеджмента организаций сферы услуг. 2011. №2 (1). С. 2.
9. Еремина Л.И. Развитие групповой креативности студентов в командообразовании // В сборнике: Управление в XXI веке Сборник статей по материалам Международной научно-практической конференции. 2015. С. 194-198.
10. Лебедева Т.Е. Маркетинговые исследования Учебно-методическое пособие / Ответственный редактор О.В. Каткова. Нижний Новгород, 2008.

11. Митрофанова И.А., Воронина Ю.В., Булганина С.В. Анализ конкурентных преимуществ фирмы // В сборнике Актуальные вопросы аграрной экономики: теория, методология, практика Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием студентов и молодых ученых (17 июня 2015 г.) – Н. Новгород: ФГБОУ ВО «Нижегородская ГСХА», 2015 - С. 160-165.
12. Погодина Т.В., Булганина С.В. Коллективная творческая деятельность: патриотический мультимедийный изопроект «День Победы» // Мир науки. 2015. №3. С. 38.
13. Прохорова М.П. Инновационные процессы в профессионально - педагогическом образовании // Наука и школа. – 2011. – №5. – С. 4-6.
14. Самерханова Э.К., Шкунова А.А. Сетевой аспект реализации образовательного модуля «Организационное поведение» // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2015. №12-5. С. 907-910.
15. Тюкина В.В., Татаринцева А.Ю. Современные подходы формирования бизнес-процессов HR-менеджмента организации // Вестник научных конференций. 2015. №1-6 (1). С. 124-133.
16. Хохлова Т.П., Лобанова В.В. Способность к командообразованию как профессионально значимый признак современного специалиста // Управление персоналом. 2005. №20. С. 60-63.
17. Шевченко С.М., Мухина М.В., Лебедева Т.Е., Каткова О.В. О реализации европейских тенденций экономического образования при подготовке бакалавров в НГПУ им. К. Минина // Интернет-журнал Науковедение. 2014. №4 (23). С. 19.
18. Шкунова А.А., Кабанова Л.А. Бизнес - инкубатор как обучающая площадка для организации самостоятельной работы будущих менеджеров // Современные наукоемкие технологии. – 2015. – №14. ч.4. – С. 768-774.
19. Шкунова А.А., Колода С.А. Командообразование как исследовательский проект студентов в курсе «организационное поведение» // [Электронный ресурс] // Вестник Мининского университета. 2015. №4 (12). – URL: <http://elibrary.ru/item.asp?id=25286579> / (дата обращения: 26.04.2015).
20. Шкунова А.А., Лопаткина Н.С. Исследование коммуникативной среды учебной группы, как необходимое условие организации научно-исследовательской работы студентов // Интернет-журнал Науковедение. 2015. Т. 7. №5 (30). С. 241.
21. Шкунова А.А. Организационное поведение в таблицах и схемах учебное пособие / Нижегородский государственный педагогический университет им. К. Минина. Нижний Новгород, 2015.

Shkunova Angelika Arkadievna

Minin Nizhny Novgorod state pedagogical university, Russia, Nizhniy Novgorod
E-mail: losalgoris@mail.ru

Bulganina Svetlana Victorovna

Minin Nizhny Novgorod state pedagogical university, Russia, Nizhniy Novgorod
E-mail: sv.bulganina@yandex.ru

Yashkova Natalia Vyacheslavovna

Moscow state university of railway engineering (MIIT), Russia, Nizhniy Novgorod
E-mail: nv-jaschkova@yandex.ru

Team building as a modern management methods human resources social

Abstract. The article is devoted to the management team building of human resources in the social sphere. In the human resource management system of the social sphere the reorientation of business - processes is taken place, from the individual work to teamwork with the staff. This is primarily due to the fact that the organizations of social sphere in the modernization of administrative processes and restructuring are interested in units. Creation and organization of technology team provides monitoring, which tracks the processes such as the willingness to understand and accept the general objectives, the collective psychological state, conformity and its role in the management of the team.

The authors have developed and proposed the diagnostics based on three main indicators, which are the part of the contents of the command work of the staff of the organization. The diagnostics includes the following blocks: a willingness to work in a team, the role structure of the team, team processes. Sociological research, has identified a willingness of the students to work in a team in project activities. The authors allocated peculiarities to create teams for project activities. The analysis of the role of the team structure determined that all the roles take place in the teamwork, but it is necessary define their functions. The structure and characteristics of the roles in the team may vary, but the only thing remains the same - it is the role of a coordinator or team leader. The study determined the personal qualities that contribute to teamwork. Proposed and developed by the authors diagnostics allows to select students for work on specific projects, and increases the activity and effectiveness in the research work of the university.

Keywords: team; willingness to work in a team role structure of the team; team processes; group inputs

REFERENCES

1. Bulganina S.V. Ispol'zovanie aktivnykh metodov obucheniya marketingu pri podgotovke bakalavrov menedzhmenta // *Sovremennye nauchnye issledovaniya i innovatsii*. 2014. №12-3 (44). S. 161-164.
2. Bulganina S.V., Mitrofanova I.A., Dasina O.V. Trofimova Yu.S. Sovmestnoe proektirovanie tvorcheskoy deyatelnosti s det'mi doshkol'nogo vozrasta // *Internet-zhurnal «НАУКОВЕДЕНИЕ»* Том 7, №3 (2015) <http://naukovedenie.ru/PDF/115PVN315.pdf> (dostup svobodnyy). Zagl. s ekrana. Yaz. rus., angl. DOI: 10.15862/115PVN315.
3. Bulganina S.V., Pogodina T.V. Opyt sovmestnogo proektirovaniya tvorcheskoy deyatelnosti // V sbornike: Modernizatsiya pedagogicheskogo obrazovaniya v kontekste global'noy obrazovatel'noy povestki sbornik statey po materialam Vserossiyskoy nauchno-prakticheskoy konferentsii po problemam razrabotki i aprobatsii novykh moduley programm bakalavriata po ukрупnennoy gruppе spetsial'nostey «Образование и педагогика» (napravlenie podgotovki - Spetsial'noe (defektologicheskoe) obrazovanie), predpolagayushchikh akademicheskuyu mobil'nost' studentov vuzov pedagogicheskogo profilya (nepedagogicheskikh napravleniy podgotovki) v usloviyakh setevogo vzaimodeystviya. Nizhegorodskiy gosudarstvennyy pedagogicheskiy universitet im. K. Minina. 2015. S. 212-216.
4. Bulganina S.V., Tyumina N.S., Pogodina T.V. Osobennosti formirovaniya kommunikativnykh universal'nykh uchebnykh deystviy uchashchikhsya // *Nauka, tekhnika i obrazovanie*. 2015. №9 (15). S. 75-77.
5. Bulganina S.V. Uchebno-metodicheskii kompleks «Marketingovye issledovaniya» // *Khroniki ob"edinennogo fonda elektronnykh resursov Nauka i obrazovanie*. 2014. T. 1. №12 (67). S. 78.
6. Vakulenko R.Ya., Bykovskiy M.V., Platova E.Yu. Sovremennyy podkhod v upravlenii konkurentosposobnost'yu organizatsii // *Spravochnik. Inzhenernyy zhurnal s prilozheniem*. 2008. №1. S. 45-48.
7. Vakulenko R.Ya., Pavlov I.P., Savrukov N.T. Effektivnaya organizatsiya monitoringa protsessov okazaniya predprinimatel'skikh uslug naseleniyu // *Ekonomika i predprinimatel'stvo*. 2012. №6 (29). S. 421-424.
8. Dem'yanchenko N.V., Shevchenko O.P. // *Timbuilding kak sovremennyy metod komandnogo menedzhmenta organizatsiy sfery uslug*. 2011. №2 (1). S. 2.
9. Eremina L.I. Razvitie gruppovoy kreativnosti studentov v komandoobrazovanii // V sbornike: Upravlenie v XXI veke Sbornik statey po materialam Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii. 2015. S. 194-198.
10. Lebedeva T.E. Marketingovye issledovaniya Uchebno-metodicheskoe posobie / *Otvetstvennyy redaktor O.V. Katkova*. Nizhniy Novgorod, 2008.
11. Mitrofanova I.A., Voronina Yu.V., Bulganina S.V. Analiz konkurentnykh preimushchestv firmy // V sbornike Aktual'nye voprosy agrarnoy ekonomiki: teoriya, metodologiya, praktika Materialy Vserossiyskoy nauchno-prakticheskoy konferentsii s mezhdunarodnym uchastiem studentov i molodykh uchenykh (17 iyunya 2015 g.) – N. Novgorod: FGBOU VO «Nizhegorodskaya GSKhA», 2015 - S. 160-165.

12. Pogodina T.V., Bulganina S.V. Kollektivnaya tvorcheskaya deyatel'nost': patrioticheskiy mul'timediynnyy izoproekt «Den' Pobedy» // Mir nauki. 2015. №3. S. 38.
13. Prokhorova M.P. Innovatsionnye protsessy v professional'no - pedagogicheskom obrazovanii // Nauka i shkola. – 2011. – №5. – S. 4-6.
14. Samerkhanova E.K., Shkunova A.A. Setevoy aspekt realizatsii obrazovatel'nogo modulya «Organizatsionnoe povedenie» // Mezhdunarodnyy zhurnal prikladnykh i fundamental'nykh issledovaniy. 2015. №12-5. S. 907-910.
15. Tyukina V.V., Tatarintseva A.Yu. Sovremennyye podkhody formirovaniya biznes-protssesov HR-menedzhmenta organizatsii // Vestnik nauchnykh konferentsiy. 2015. №1-6 (1). S. 124-133.
16. Khokhlova T.P., Lobanova V.V. Sposobnost' k komandoobrazovaniyu kak professional'no znachimyy priznak sovremennogo spetsialista // Upravlenie personalom. 2005. №20. S. 60-63.
17. Shevchenko S.M., Mukhina M.V., Lebedeva T.E., Katkova O.V. O realizatsii evropeyskikh tendentsiy ekonomicheskogo obrazovaniya pri podgotovke bakalavrov v NGPU im. K. Minina // Internet-zhurnal Naukovedenie. 2014. №4 (23). S. 19.
18. Shkunova A.A., Kabanova L.A. Biznes - inkubator kak obuchayushchaya ploshchadka dlya organizatsii samostoyatel'noy raboty budushchikh menedzherov // Sovremennyye naukoemkie tekhnologii. – 2015. – №14. ch.4. – S. 768-774.
19. Shkunova A.A., Koloda S.A. Komandoobrazovanie kak issledovatel'skiy proekt studentov v kurse «organizatsionnoe povedenie» // [Elektronnyy resurs] // Vestnik Mininskogo universiteta. 2015. №4 (12). – URL: <http://elibrary.ru/item.asp?id=25286579> / (data obrashcheniya: 26.04.2015).
20. Shkunova A.A., Lopatkina N.S. Issledovanie kommunikativnoy sredy uchebnoy gruppy, kak neobkhodimoe uslovie organizatsii nauchno-issledovatel'skoy raboty studentov // Internet-zhurnal Naukovedenie. 2015. T. 7. №5 (30). S. 241.
21. Shkunova A.A. Organizatsionnoe povedenie v tablitsakh i skhemakh uchebnoe posobie / Nizhegorodskiy gosudarstvennyy pedagogicheskiy universitet im. K. Minina. Nizhniy Novgorod, 2015.