УДК 005.7

КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ В ИННОВАЦИОННЫХ СТАРТАП-ПРОЕКТАХ

Рассказова В.В.

Новосибирский государственный университет экономики и управления, Новосибирск, e-mail: victoriya01.95@yandex.ru

В предложенной статье представлен обзор литературы российских источников по теме «Командообразование в инновационных стартап-проектах». В данной статье показана актуальность рассматриваемой темы для современных инновационных стартап-проектов, влияние процесса командообразования на увеличение количества успешных инновационных проектов. В работе представлены определения понятий команда и стартап-проект. Рассмотрена необходимость грамотного выстраивания внутренних взаимоотношений и развитие организации командной работы для начальной стадии становления инновационной компании. Показано влияние командообразования на дальнейшую деятельность организации, ее успешность и эффективность. Рассмотрена взаимосвязь внутрикомандного взаимодействия с процессом принятия управленческих решений внутри компании. Данная статья подтверждает специфику и особенности формирования команды в инновационных проектах и копаниях, указаны отличительные черты инновационной команды от классических проектов и подтверждена необходимость формирования ключевых показателей эффективности индивидуально для каждого проекта. Также в статье рассмотрен вопрос о грамотном формировании команды, который стоит рассматривать как ключевой ресурс для привлечения инвесторов и финансового потока в проект для его реализации. В статье приведен обзор научных статей и учебных пособий по указанной тематике.

Ключевые слова: инновация, стартап-проект, командообразование

TEAM-BUILDING IN INNOVATIVE START-UP PROJECTS

Rasskazova V.V.

Novosibirsk state university of economics and management, Novosibirsk, e-mail: victoriya01.95@yandex.ru

In this article the review of literature russian sources of team building for innovative a startup projects is carried out. In this article provided the review of scientific articles and manuals on the specified subject. Shown the relevance of this subject for modern innovative a startup projects, influence of the team building process on increasing the number of successful innovative projects. Considered need of team work for an initial stage of formation of the innovative company, the impact of team building on successful activity of the organization. Considered importance of competent formation of team as key resource for attraction of investments into the project. In this work presented definitions of concepts team and a startup project. Considered the interrelation of intra-team interaction with the management decision-making process within the company. This article confirms the specifics and peculiarities of team formation in innovative projects and companies, the necessity of formation of key performance indicators individually for each project is confirmed.

Keywords: innovation; start-up projects; team-building

Для успешной реализации инновационного стартап-проекта необходима грамотно организованная командная работа. Одной из особенностей инновационного менеджмента является то, что инновационный проект предполагает не просто подбор специалистов, конкретный состав которых определяется спецификой проекта, а формирование команды инновационного стартап-проекта.

Команда – это не просто группа людей, которые достигают общей цели. Команда характеризуется определенными свойствами. Так, например, в ней отсутствует жесткое разделение функций, за результат проекта отвечает не только руководитель, а все члены команды. Команды отличаются целями и способами функционирования, требованиями к членам команды и к лидеру. А также командам, особенно в инновационных проектах, характерна гибкая система управления.

Старатп-проект – это начальная стадия работы, и именно она требует от участников проекта глубокого погружения в проект, работу в режиме многозадачности, решать вопросы, которые зачастую не входят в основные должностные обязанности сотрудника. В связи с этим инновационный стартап-проект предполагает плотное сотрудничество и взаимодействие между всеми членами команды, а также глубокий и серьезный отбор кандидатов при формировании команды проекта.

Грамотно сформированная команда является одним из ключевых ресурсов для привлечения инвестиций в проект. Надежность, сплоченность и компетентность команды является важным показателям для инвестора при выборе старап-проекта для финансирования. Это подтверждается в статьях Недзвецкого Н.С. «Инновационный стартап как объект венчурного инвестирования: базовые и специфические характеристики» [1], Иншаковой М.О., Орловой А.А. «Инновационные стартапы в России: проблемы создания и маркетингового продви-

жения» [2] и Махрова П.Н. «Организационно-методические проблемы реализации инновационных интернет-проектов» [3]. В критерии инвестирования инновационного проекта входят показатели состава команды, ее компетентности, способа управления и гибкости.

Так, например, авторы Чекан А.А. и Шолотонова Е.С. в статье «Управление командообразованием в современной организации» [4] пишут о важности корректировки команд в современной организации подготовленным специалистом по персоналу по специально разработанному для компании своду правил, исходя из списка целей и задач организации. Авторы подчеркивают важность поддержания комфортного психологического климата внутри коллектива для успешной работы компании, которому в большинстве современных российских компаний не уделяется необходимого внимания.

Авторы Халина А.А. в статье «Командообразование как явление в управлении современной организацией» [5] и Е.Н. Картушина в статье «Командообразование как потребность в современном процессе управления персоналом» [6] подчеркивают важность такого навыка, как умение работать в команде в ключевой компетенции для трудоустройства в современную компанию. А одним из самых важных качеств современного руководителя является умение грамотно формировать управленческую команду организации.

В статьях «Командообразование как способ повышения кадрового потенциала российских компаний» [7] и «Командообразование как основной метод инновационного развития персонала» [8] команда рассматривается как инновационный ресурс, который эффективен в решении сложных задач, поскольку объединяет знания и опыт всех членов команды. Также подчеркивается важность грамотного распределения ролей внутри команды и зон ответственности между ее участниками. В статье Якшаевой О.Н. «Команда как источник инноваций» [9] также подтверждается необходимость командообразования как способ активизации инновационной деятельности организации. Описано влияние качественной работы команды на результативность проекта.

Еще одним важным направлением в командообразовании является грамотная индивидуальная оценка персонала и оценка работы самой компании в целом. Для этого необходимо разработать систему KPI, с помощью которой будут производиться оценки. Об этом говорят в своей статье «Ключевые показатели деятельности (KPI) как средство реализации стратегии компании, контроля и мотивации персонала» [10] авторы Ю.А. Корюкина и К.С. Пивнева. Такая система может быть не просто инструментом оценки, но она также может служить способом мотивации для членов команды проекта. Для формирования команды высокого уровня, процесс командообразования должен проходить через пять основных стадий. Стадии начинаются от первичного налаживания обмена информацией, до самоорганизующейся и саморазвивающийся системы, что подробнее рассматривается в статье Мучника Е.Р. [11].

В статьях Алябиной Е.В. [12, 13] отмечена актуальность тренингов и индивидуальное развитие каждого члена команды инновационных стартап-проектов, так как на стадии становления инновационной компании участники проекта сильно зависимы от способностей основателя организации. Также важность тренингов для проектных групп и индивидуального коучинга рассматривается в статье Ледовской М.Е., Однорал Н.А. «Системные методы инициации и управления изменениями в инновационно ориентированной организации» [14].

Взаимосвязь долгосрочного развития инновационной организации и эффективного формирования команды описана в статье Карасева М.А. «Условия эффективного командообразования в современной организации» [15]. Также в данной статье и в статье Петрова С.В. [16] представлены факторы эффективности командообразования для современной компании. Среди них такие, как разделение лидерства и ротация ролей, четкое понимание общей цели и задач проекта, формирование компромиссного стиля управления и т.д.

В статьях Титова С.В. [17] и Баева Г.О [18] рассмотрены процессы командообразования для инновационных процессов технологических стартап-проектов. Показана необходимость создания внутрикомандных норм, разработка показателей и ведение рейтингов, которые смогут регламентировать и регулировать взаимоотношения между всеми членами команды инновационного проекта, а также показывать эффективность реализации проетка.

В учебных пособиях для вузов Чанько А.Д. «Команды в современных организациях» [19], Кожевиной О.В. «Управление изменениями» [20] и Петрова А.Ю., Махароблидзе А.В. «Soft Skill современного менеджера: командообразование и лидерские навыки» [21] разбираются способы внедрения командообразования в современных инновационных организациях. Рассматривается применение команд в практике биз-

неса, описывается важность грамотного формирования команд и внутреннего взаимодействия, особенно на начальных стадиях становления и развития компании.

Ознакомившись с представленными научными работами и учебными пособиями по теме «Командообразование в инновационных стартап-проектах», можно сделать вывод о том, что тема командообразования для инновационных стартап-проектов на сегодняшний день является актуальной. Необходимо грамотное формирование команды на начальных стадиях проекта, разработка индивидуальных и командных показателей для оценки эффективности реализации проекта. Для повышения количества успешных инновационных проектов необходима адаптация существующих методик командообразования и их применение на практике, в реально действующих инновационных стартап-проектах.

Список литературы

1. Недзвецкий Н.С. Инновационный стартап как объект венчурного инвестирования: базовые и специфические характеристики // Инновационное развитие российской экономики. 2016. С. 76-79.

2. Иншаков М.О., Орлова А.А. Инновационные стартапы в России: проблемы создания и маркетингового продвижения // Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 3: Экономика, экология. 2014. № 1 (24). С. 66-76.

3. Махров П.Н. Организационно-методические проблемы реализации инновационных интернет-проектов // Креативная экономика. 2012. № 6 (66). С. 48-53.

4. Чекан А.А., Шолотонова Е.С. Управление командообразованием в современной организации // Наука сегодня: проблемы и пути решения. материалы международной научно-практической конференции: в 3 частях. Вологда. 2018. С. 53-55.

5. Халина А.А Командообразование как явление в управлении современной организацией // Вестник МГТУ. 2011. № 1(13). С. 150-154.

6. Картушина Е.Н. Командообразование как потребность в современном процессе управления персоналом // Социально-экономические явления и процессы. 2013. № 5 (51). С. 99-102.

7. Конева А.А., Росинская М.С. Командообразование как способ повышения кадрового потенциала российских компаний // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2010. № 6. Т. 2. С. 255-256.

8. Болотова И.С., Босых Н.Б. Командообразование как основной метод инновационного развития персонала // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2017. № 5 (23). С. 11-16.

9. Якшаева О.Н. Команда как источник инноваций // Системное управление. 2013. № 4 (21). С. 41.

10. Корюкина Ю.А., Пивнёва К.С. Ключевые показатели деятельности (KPI) как средство реализации стратегии компании, контроля и мотивации персонала // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2010. № 6. Т. 2. С. 256-258.

11. Мучник Е.Р. Исследование групповых процессов в командообразовании // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения.2010. № 17. С. 144-149.

12. Алябина Е.В. Методы организационного развития высокотехнологичных предприятий России // Исследования молодых ученых: отраслевая и региональная экономика, инновации, финансы и социология. 2014. С. 6-11.

13. Алябина Е.В., Зверев Д.А. Формирование команд в контексте организационного развития инновационных компаний // Историческая и социально-образовательная мысль. 2015. № 2. Т. 10. С. 97-101.

14. Ледовская М.Е, Однорал Н.А. Системные методы инициации и управления изменениями в инновационно ориентированной организации // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2015. № 3 (55). С.228-236.

15. Карасев М.А. Условия эффективного командообразования в современной организации // Многоуровневое общественное воспроизводство: вопросы теории и практики. 2015. № 9 (25). С. 97-103.

16. Петров С.В. Принципы формирования команд управления инновационными организациями // Креативная экономика. 2012. № 11 (71). С. 28-32.

17. Титов С.В. Командообразование в инновационном проектировании // Молодежный научный вестник. – 2017. № 7 (20). С. 309-318.

18. Баев Г.О Технологические стартапы: проблемы управления и командообразования // Экономика знания, материалы трудов конференции. Краснодар – 2014. С. 186-192.

19. Чанько А.Д. Команды в современных организациях: учебник для бакалавров – Высшая школа менеджмента СПбГУ – СПб.: Изд-во «Высшая школа менеджмента», 2011. 408 с.

20. Кожевина О.В. Управление изменениями: учебник для бакалавров – 2 изд., испр. и доп. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 304 с.

21. Петров А.Ю., Махароблидзе А.В. Soft Skill современного менеджера: командообразование и лидерские навыки: Учебное пособие Уральского федерального университета. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2017. 188 с.