

Научная статья  
<https://doi.org/10.23672/SAE.2023.9.9.025>  
УДК 331.103.226



## ИСХОДНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ ИНСТРУМЕНТОВ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЯМИ СФЕРЫ УСЛУГ НА ОСНОВЕ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ

**Петров С.В.**

*Владимирский юридический институт ФСИН России*

**Аннотация.** В данной статье анализируется важность определения исходных положений для формирования инструментов управления организациями сферы услуг на основе командообразования, что и определяет её актуальность. Автором определена важность и актуальность темы исследования. Сделан обзор исследований по указанной теме с акцентом на их востребованность.

Для более эффективного управления предприятиями сферы услуг необходимо разработать, внедрить и своевременно оптимизировать инструменты управления такими организациями. Под инструментами управления мы понимаем совокупность вспомогательных средств, призванных обеспечить облегчение деятельности руководителей.

В статье определены и обоснованы наиболее актуальные на данный момент исходные положения формирования инструментов управления организациями сферы услуг на основе командообразования.

Учёт и внедрение указанных исходных положений позволит в значительной степени повысить эффективность формирования инструментов управления организациями сферы услуг.

**Благодарности/Финансирование.** Выражается благодарность руководству Владимирского юридического института ФСИН России за предоставление возможности участия в научной работе.

**Ключевые слова:** организация, командообразование, инструменты управления, коммуникации, эффективность, партисипативный метод, лидерство, самообучающаяся организация.

## INITIAL PROVISIONS FOR THE FORMATION OF MANAGEMENT TOOLS FOR SERVICE SECTOR ORGANIZATIONS BASED ON TEAM BUILDING

**Sergey V. Petrov**

*Vladimir Law Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia*

**Abstract.** This article analyzes the importance of determining the starting points for the formation of management tools for service organizations based on team building. The importance and relevance of the research topic is determined. A review of research on this topic with an emphasis on their relevance is made.

*For more effective management of service sector enterprises, it is necessary to develop, implement and optimize management tools for such organizations in a timely manner. By management tools we mean a set of auxiliary tools designed to facilitate the activities of managers.*

*The article defines and substantiates the most relevant at the moment initial provisions of the formation of management tools for organizations in the service sector based on team building.*

*Taking into account and implementing these initial provisions will significantly increase the effectiveness of the formation of management tools for service sector organizations.*

**Acknowledgements/Funding:** *Thanks are expressed to the leadership of the Vladimir Law Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia for providing the opportunity to participate in scientific work.*

**Keywords:** *organization, team building, management tools, communication, efficiency, participatory method, leadership, self-learning organization.*

## **Введение.**

Сфера услуг является одним из самых многообещающих факторов развития экономики. Данный постулат основывается на том факте, что всё большую долю в совокупных экономических показателях ведущих экономик мира занимает именно сфера услуг в отличие от сфер производства и сельского хозяйства.

Для более эффективного управления предприятиями сферы услуг необходимо разработать, внедрить и своевременно оптимизировать инструменты управления такими организациями. Под инструментами управления мы понимаем совокупность вспомогательных средств, призванных обеспечить облегчение деятельности руководителей.

Одним из самых перспективных инструментов управления организациями сферы услуг мы считаем процесс командообразования, который направлен на максимизацию реализации трудового потенциала имеющихся трудовых ресурсов, особенно управленческого звена.

## **Обсуждение.**

Исходные положения для формирования инструментов управления организациями сферы услуг, по своей сути, являются принципами призванными установить ограничения на стадии предпланирования командообразующих процессов, что позволит заранее учесть наиболее важные аспекты при формировании исходных положений командообразования.

Важность установления главенствующих принципов заявляют, например, следующие авторы [1]. Определение таких принципов на как можно более ранней стадии позволяет сократить расходную часть управления персоналом, в том числе, на процессы, связанные с командообразованием.

Для большинства исследователей данного вопроса наименование и важность исходных положений формирования инструментом управления организациями сферы услуг на основе тех или иных аспектов управления персоналом определяется исходя из собственных предпочтений.

Далее, мы опишем наиболее актуальные и значимые из них, с нашей точки зрения, в том числе, с

учётом специфики командообразования.

Есть исследователи, которые акцентируют внимание на важности коммуникаций между сотрудниками как части корпоративной культуры [2]. Мы же считаем, что отладка коммуникаций, как между всеми сотрудниками, так и между членами команды важна не только для корпоративной культуры, но и в процессе формирования инструментов управления организациями сферы услуг.

Некоторые исследователи считают важным оценивать эффективность использования человеческих ресурсов на как можно более раннем этапе, в том числе, заявляя о наличии определённой специфики присущей каждому отдельному государству [3].

С нашей точки зрения, необходимо в первую очередь принимать во внимание основополагающие принципы внедрения инструментов управления, а уже затем оптимизировать их с учётом страновой специфики.

Группа учёных настаивает на актуальности применения партисипативного метода управления для современных организаций [4]. Сложно с ними не согласиться, однако, с нашей точки зрения, наиболее эффективным такой метод будет именно для предприятий сферы услуг, в котором наиболее важно участие высококвалифицированных сотрудников в разработке, принятии и исполнении главных управленческих решений. Такая особенность объясняется именно высокой степенью нематериальности оказываемых услуг по сравнению с

производством и таким образом важности реализации передового управленческого опыта на всех стадиях оказания услуг.

Важно также уделить пристальное внимание современным инструментам управления организациями сферы услуг, как наиболее соответствующим новым веяниям современной экономики, в том числе в сфере услуг. Об этом заявляют, например, авторы, изучающие цифровые методы управления талантами [5]. С нашей точки зрения, это, несомненно, актуально в условиях современной действительности и обязательно для учёта на стадии формирования и функционирования команд в организациях сферы услуг.

Важно также акцентировать внимание на роли лидера команды как одном из наиболее важных факторов успешности как на этапе планирования методов командообразования, так и их внедрения; об этом заявляет следующий автор [6].

Один из авторов акцентирует внимание на важности учёта аспектов лидерства и командообразования, которые могут, в том числе, оказать содействие преобразованию традиционной организации в самообучающуюся [7].

С нашей точки зрения, указанный аспект имеет высокую степень актуальности, потому что такое преобразование даёт дополнительный толчок росту эффективности организаций сферы услуг особенно в долгосрочной перспективе. Самообучающиеся организации получают допол-

нительное конкурентное преимущество за счёт регулярного повышения квалификации своих сотрудников.

Исходя из перечисленных выше аспектов, с нашей точки зрения, становится очевидным выделить основополагающие исходные положения формирования инструментов управления организациями сферу услуг на основе командообразования.

### **Результаты.**

Полагаем, что для повышения эффективности управления организациями сферы услуг необходимо на начальном этапе определить исходные положения формирования инструментов управления на основе командообразования как одном из самых перспективных методов максимизации использования потенциала человеческих ресурсов.

К процессу их разработки необходимо привлекать всех членов будущей команды управления, в том числе и потенциальных. Совместно, они формулируют исходные положения для формирования инструментов управления, основываясь на тех ограничениях, которые формируются главными стейкхолдерами организации сферы услуг с учётом ограничений определяемых внешней средой. Далее, эти исходные положения утверждаются высшим руководством предприятия и фиксируются в виде документа.

Такой порядок действий позволит акцентировать интеллектуальные усилия конструктивно настроенных сотрудников на наиболее важных принципах организации сферы услуг,

которые в дальнейшем позволят соблюдать заранее установленные ограничения с целью соблюдения утверждённого направления развития.

### **Заключение.**

Таким образом, следует сделать следующие выводы. Существует значительное количество методов определения исходных положений для формирования инструментов управления организациями сферы услуг. Перспективными, с нашей точки зрения, могут являться те из них, которые связаны с командообразованием. При их формировании следует определить основные направления; наиболее актуальными являются те из них, которые в полной мере отвечают внутренними и внешним условиям, определяемым для каждой организации сферы услуг.

Из наиболее актуальных следует выделить следующие:

1. Коммуникации между сотрудниками.
2. Определение эффективности процедуру командообразования как на стадии планирования, так и в процессе её функционирования.
3. Применение партисипативного метода управления персоналом.
4. Внедрение современных методов управления персоналом, в том числе основанных на цифровых технологиях.
5. Определение лидеров команд организаций сферы услуги и всесторонняя помощь им со стороны высшего руководства на всех стадиях командообразования.
6. Нацеленность на преобразование организации сферы услуг из традиционной в самообучающуюся.

Учёт и внедрение указанных исходных положений позволит в значительной степени повысить эффектив-

ность формирования инструментов управления организациями сферы услуг.

**Конфликт интересов**

Не указан.

**Conflict of Interest**

None declared.

**Рецензия**

Все статьи проходят рецензирование в формате double-blind peer review (рецензенту неизвестны имя и должность автора, автору неизвестны имя и должность рецензента). Рецензия может быть предоставлена заинтересованным лицам по запросу.

**Review**

All articles are reviewed in the double-blind peer review format (the reviewer does not know the name and position of the author, the author does not know the name and position of the reviewer). The review can be provided to interested persons upon request.

**Литература:**

1. Камышник В.В., Петров С.В. Принципы командообразования // Наука Красноярья. 2021. Т. 10. № 3-2. С. 36-40.
2. Петрова В.А. Управление коммуникациями персонала как инструмент управления корпоративной культурой // Молодой учёный. 2022. № 18 (413). С. 443-445.
3. Щербаков А.С. Оценка эффективности использования человеческого капитала и человеческого ресурса в российской федерации // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. 2023. Т. 17. № 2. С. 144-151.
4. Адухова А.Х., Дибирова М.М., Магомедов М.Ш. Партисипативное управление как эффективный инструмент управления современной организацией // Научно-практические исследования. 2021. № 4-6 (39). С. 7-9.
5. Иваев М.И., Гостев Д.В. Цифровые инструменты управления талантами // Индустриальная экономика. 2022. Т. 1. № 4. С. 49-53.
6. Гнездилова Н.А. Роль лидера в управлении командообразованием// Modern Science. 2021. № 6-2. С. 299-300.
7. Курячая Е.А. Командообразование и лидерство в процессе преобразования традиционной организации в самообучающуюся // Лидерство и менеджмент. 2021. Т. 8. № 1. С. 69-84.

**References:**

1. Kamyshnik V.V., Petrov S.V. Principles of team building // Science of Krasnoyarsk region. 2021. Vol. 10. No. 3-2. pp. 36-40.
2. Petrova V.A. Management of personnel communications as a tool for corporate culture management // Young scientist. 2022. No. 18 (413). pp. 443-445.
3. Shcherbakov A.S. Evaluation of the effectiveness of the use of human capital and human resources in the Russian Federation // Bulletin of the South Ural State University. Series: Economics and Management. 2023. Vol. 17. No. 2. pp. 144-151.
4. Adukhova A.H., Dibirova M.M., Magomedov M.Sh. Participatory management as an effective management tool of a modern organization // Scientific and practical research. 2021. No. 4-6 (39). pp. 7-9.
5. Ivaev M.I., Gostev D.V. Digital tools for talent management // Industrial Economics. 2022. Vol. 1. No. 4. pp. 49-53.
6. Gnezdilova N.A. The role of a leader in team building management// Modern Science. 2021. No. 6-2. pp. 299-300.

7. Kuryachaya E.A. *Team building and leadership in the process of transforming a traditional organization into a self-learning one // Leadership and management. 2021. Vol. 8. No. 1. pp. 69-84.*

**Информация об авторе:**

**Петров Сергей Валерьевич**, кандидат экономических наук, доцент кафедры управления и информационных технологий факультета права и управления, Владимирский юридический институт Федеральной службы исполнения наказаний России, г. Владимир, mail: [psv01@yandex.ru](mailto:psv01@yandex.ru), ORCID 0000-0002-9207-4976  
**Sergey V. Petrov**, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Management and Information Technologies of the Faculty of Law and Management, Vladimir Law Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia, Vladimir, Russia,