

Научная статья

УДК 373.3/.5+373(571)

DOI: 10.15293/1812-9463.2402.03

## Мониторинг подготовки школьных управленческих команд в образовательных организациях Новосибирской области

**Журавлева Наталья Николаевна**

*Новосибирский государственный педагогический университет,  
г. Новосибирск, Россия*

**Ярославцев Виктор Георгиевич**

*Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИИХ»,  
г. Новосибирск, Россия*

**Аннотация.** *Введение.* В статье рассматриваются актуальные проблемы командообразования, характерные для государственных образовательных организаций. Изучаются вопросы формирования команд, формального лидерства и различия между командой и рабочей группой. Цель исследования – представить методологические основания применения командообразования в управленческой деятельности руководителей школ, а также проанализировать результаты мониторинга подготовки управленческих команд Новосибирской области. *Методология.* Изучение возможностей применения технологии командообразования в организации инновационной деятельности педагогов образовательных организаций (на примере управленческих команд школ Новосибирской области) проводилось в несколько этапов: организационный, диагностический, апробационный и рефлексивно-оценочный. Целью мониторинга являлось изучение условий, созданных для профессионального роста членов школьных управленческих команд на региональном и муниципальном уровнях, а также востребованности различных форм подготовки. В ходе проведения мониторинга была собрана информация об организациях, осуществляющих подготовку управленческих команд. *Результаты.* Анализ результатов показал, что руководители общеобразовательных организаций и представители муниципальных органов управления образованием часто не понимают, что включает в себя понятие «подготовка управленческих команд», и нередко ограничиваются только направлением групп на курсы повышения квалификации и обучающие мероприятия. *Выводы.* Проведенный мониторинг зафиксировал необходимость формирования на региональном и муниципальном уровнях системы работы по организации подготовки школьных управленческих команд. Руководители образовательных учреждений должны осознанно подходить к вопросам командообразования и оценивать необходимость создания команды исходя из действительной потребности.

**Ключевые слова:** менеджмент; качество образования; развитие; командообразование; мониторинг; рабочая группа; управленческая команда; лидерство; проектная деятельность.

*Для цитирования:* Журавлева Н. Н., Ярославцев В. Г. Мониторинг подготовки школьных управленческих команд в образовательных организациях Новосибирской области // Вестник педагогических инноваций. – 2024. – № 2 (74). – С. 25–34. DOI: <https://doi.org/10.15293/1812-9463.2402.03>



Original article

## Monitoring the Training of School Management Teams in Educational Institutions of the Novosibirsk Region

Natalia N. Zhuravleva

*Novosibirsk State Pedagogical University, Novosibirsk, Russia*

Viktor G. Yaroslavtsev

*Novosibirsk State University of Economics and Management, Novosibirsk, Russia*

**Annotation.** *Introduction.* The article discusses topical problems of team building typical for state educational organizations. The problems of team formation, formal leadership and the differences between a team and a working group are considered. The purpose of this article is to present the methodological grounds for the use of team building in the management activities of school leaders, as well as to show the monitoring of the training of management teams in the Novosibirsk region. *Methodology.* The study of the possibilities of using the technology of team building in the organization of innovative activities of teachers of educational organizations (on the example of management teams of schools in the Novosibirsk region) was carried out in several stages: organizational, diagnostic, approbation, and reflexive-evaluative. The purpose of the monitoring was to study the conditions created for the professional growth of members of school management teams at the regional and municipal levels, as well as the demand for various forms of training. Also, in the course of monitoring, information was collected on organizations that train management teams. *Results.* The analysis of the information provided has shown that the heads of general educational organizations and representatives of municipal educational authorities often do not understand what the concept of “training of management teams” includes and often replace it with a referral to advanced training courses and training events of the group. *Conclusion.* The monitoring recorded the need to form a system of work at the regional and municipal levels to organize the training of school management teams. Heads of educational institutions should consciously approach the issues of team building and assess the need to create a team based on the actual need.

**Keywords:** management; quality of education; development; team building; monitoring; working group; management team; leadership; project activity.

*For Citation:* Zhuravleva N. N., Yaroslavtsev V. G. Monitoring the Training of School Management Teams in Educational Institutions of the Novosibirsk Region. *Journal of Pedagogical Innovations*, 2024, no. 2 (74), pp. 25–34. (In Russ.) DOI: <https://doi.org/10.15293/1812-9463.2402.03>

### Введение

В современных условиях интенсивных изменений на рынке труда и необходимости распределения организационных ресурсов все более актуальным становится интерес к проблематике командообразования. Процессы принятия управленческих решений с каждым годом требуют намного больше усилий и несут в себе больше рисков. Рас-

тет количество нетипичных ситуаций, деловых связей, факторов внешнего и внутреннего воздействия. Организации вынуждены действовать в условиях неопределенности. Все это актуально и для образовательных организаций, которым необходимо учитывать данные критерии при определении своих целей и формировании команд для их выполнения [2; 15].



Цель исследования – представить методологические основания применения командообразования в управленческой деятельности руководителей школ, а также проанализировать результаты мониторинга подготовки управленческих команд Новосибирской области.

В современной образовательной организации главным ресурсом развития является кадровый. Максимально эффективная единица человеческого ресурса – сплоченная команда профессионалов. Руководители находятся в поиске наиболее эффективных методов управления. В этих условиях возрастает роль менеджмента как эффективной управленческой функции [5; 16].

В связи с этим командообразование как метод управления в образовательной организации выходит на первый план. Однако, несмотря на возрастающее признание потребности в командной работе, потенциальные возможности команд на сегодняшний день почти не используются в большинстве образовательных организаций [7; 9]. Среди множества причин данного парадоксального факта можно выделить одну: руководители образовательных организаций недостаточно четко понимают, что представляет собой команда, как ее создать и как использовать. Некоторые считают достаточным сказать сотруднику: «Мы теперь – команда!», другие – издать распорядительный акт (приказ) по учреждению.

При всей актуальности заявленной проблемы концептуальные исследования по теме командообразования в образовательных организациях найти довольно непросто.

Командообразование как процесс можно представить в двух планах. Первый – естественное, спонтанное социально-психологическое развитие команды, включенное в процесс жизни группы и протяженное во времени. Второй – специализированные социально-психо-

логические технологии формирования команды как коллективного субъекта деятельности. В рамках рассмотрения процесса командообразования с целью эффективного управления образованием и повышения его качества остановимся на втором [8].

Формирование эффективной команды – сложная задача, и подход к ее решению не может строиться на элементарном обеспечении группового взаимодействия ее участников. Создать новую либо привлечь готовую команду к решению какой-либо задачи можно не в каждом случае. Командная работа может не оправдать затраты, направленные на ее создание и поддержание функционирования [6]. Эффективная команда появляется только в результате реализации стратегического подхода к ее формированию и грамотной оценки имеющихся средств и информации. Команда, состоящая из профессионалов разных предметных областей и созданная под конкретную задачу, позволяет организациям достигать максимальной скорости и высокого качества реализации инновационных проектов, заданий высокой степени сложности [17].

Среди отечественных исследований, посвященных проблемам командной работы, можно выделить труды Т. Ю. Базарова, В. П. Пыркова, И. В. Рыбкина [1], И. В. Жуковского [9], Т. Д. Зинкевич-Евстигнеевой [11].

Командообразование в современной интерпретации имеет глубокие исторические корни. В 1930-е гг. после того, как обнаружилось, что высокая заработная плата и регламентация труда не обязательно должны приводить к повышению производительности труда, как полагали представители административной школы, возникает новое научное направление в теории управления, которое получило название «школа человеческих отношений» (представители – Абрахам

Маслоу, Элтон Мэйо, Мери Паркер Фоллет) [13]. Основное внимание было сосредоточено на человеке: как он взаимодействует с другими, как реагирует на различные ситуации, желая удовлетворить свои потребности. В России в середине 1920-х гг. произошло ослабление директивного управления и появилось большое количество научных работ, посвященных проблеме научной организации труда и управления производством. Проблематика рабочих команд наиболее полно представлена в трудах Н. А. Витке, А. К. Гастева, А. М. Гинзбурга, П. М. Керженцева, Э. Б. Корицкого [10]. Будучи основателем и руководителем Центрального института труда, А. К. Гастев руководил разработкой концепции «трудовых установок», в которой решающая роль отводилась человеческому фактору, «социализации трудовых процессов», развитию и активизации способностей работника. Согласно концепции человеческого фактора в управлении, разрабатываемой Н. А. Витке, отношения людей друг к другу, а не только предмета к предмету и человека к предмету являются решающим фактором в организации производственного процесса. Однако наступление эпохи административно-командной системы управления оставило эти идеи вплоть до 1965 г. [14].

Существуют различные значения слова «команда»: это и воинское подразделение, и группа людей, совместно участвующих в каком-либо соревновании [3]. Однако в менеджменте наиболее приемлемым и распространенным является определение, данное Майклом Армстронгом: команда представляет собой «небольшое число людей со взаимодополняющими навыками, которые собраны для совместного решения задач

в целях повышения производительности и в соответствии с подходами, посредством которых они поддерживают взаимную ответственность» [3].

По мнению Т. Д. Зинкевич-Евстигневой [12], под командой нельзя понимать группу индивидуумов, которыми позволено командовать. Команда – не производное от «командовать». Автор дает определение команде как автономному, самоуправляемому коллективу профессионалов, который способен к оперативному, эффективному и качественному решению поставленных перед ним задач, где каждый заинтересован в достижении общей результативности [12].

Уникальный опыт эффективного командообразования можно встретить в трудах А. С. Макаренко [11]. Педагог точно определил ключевой принцип формирования подлинной команды, который заключается в организации деятельности группы, направленной на общую заботу об окружающем мире, о людях, о самих членах группы. Им разработана четкая технология реализации этого принципа в процессе совместной деятельности. А. С. Макаренко вывел точную «формулу»: важнейшим условием развития личности является не «труд-работа», а «труд-забота». Он создал уникальную систему развития личности в процессе коллективной творческой созидательной деятельности, целью которой является общая забота об окружающей среде. Команда в общем смысле не подавляет индивидуальность каждого ее члена, а наоборот, каждому находится место в команде, которое соответствует его умениям и потенциалу.

### **Методология**

В рамках реализации Концепции управления качеством образования в Новосибирской области<sup>1</sup> в 2023 г. про-

<sup>1</sup>Приказ Минобразования от 24.05.2022 № 1041 «Об утверждении Концепции управления качеством образования в Новосибирской области на период с 2022 по 2027 год» [Электронный ресурс]. – URL: [http://do.nios.ru/sites/do.nios.ru/files/1new\\_files/20220726120349979.pdf](http://do.nios.ru/sites/do.nios.ru/files/1new_files/20220726120349979.pdf) (дата обращения: 21.01.2024).



веден мониторинг подготовки школьных управленческих команд (коллектива) во всех школах Новосибирской области (выборка участников – 100 %).

Целью мониторинга являлось изучение условий, созданных для профессионального роста членов школьных управленческих команд на региональном и муниципальном уровнях, а также востребованности различных форм подготовки. В ходе проведения мониторинга была собрана информация об организациях, осуществляющих подготовку управленческих команд.

Для получения информации ежегодно используются региональный «Электронный сервис сбора информации о показателях деятельности образовательной организации, подлежащих самообследованию» (информационная система) или формирование официальных запросов в муниципальные органы управления образованием.

### Результаты

Во всех школах (100 %) Чулымского, Чистоозерного, Усть-Тарковского, Ордынского, Новосибирского, Купинского, Коченёвского, Каргатского, Колыванского, Искитимского, Доволенского районов, г. Искитима и р. п. Кольцово управленческие команды проходят регулярную подготовку.

Немного ниже показатель охвата в Северном, Баганском, Маслянинском районах, г. Бердске, а также в Сузунском и Кочковском районах. Он находится в диапазоне от 75 % до 91 % (перечень районов здесь и далее приведен в порядке уменьшения охвата).

В Татарском и Здвинском районах, г. Новосибирске, Маслянинском, Барабинском и Венгеровском районах проходят подготовку управленческие команды только каждой второй школы (46–61 %).

Менее трети школ организуют обучение управленческих команд в Убинском, Мошковском, Кыштовском,

Тоугучинском, Краснозерском, Черепановском, Куйбышевском, Чановском районах (4–36 %).

В Болотнинском, Карасукском районах и в г. Обь школьные управленческие команды не проходили подготовку, кроме индивидуальных КПК управленцев. Как правило, подготовка школьных управленческих команд проводится с периодичностью не реже чем один раз в год.

В качестве форм проведения подготовки представители муниципальных районов и образовательных организаций, как правило, указывают программы профессиональной переподготовки, курсы повышения квалификации, стажировки, конференции, круглые столы, вебинары, мастер-классы, тренинги, проектные сессии, игры, участие в семинарах.

Подготовка проводилась в основном в очно-заочном или дистанционном формате, что связано преимущественно с принятыми ограничениями в период пандемии 2020–2023 гг.

Образовательным организациям предлагалось назвать организации, в которых проходила подготовка школьных управленческих команд. В Новосибирской области это: Сибирский институт управления РАНХИГС, ФГБОУ ВО «НГПУ», ФГБОУ ВО «НГУЭУ», ГАУ ДПО НСО «НИПКПРО», ГКУ НСО «НИМРО», МАУ ДПО «Новосибирский институт современного образования». Кроме того, школьные управленческие команды проходят подготовку и в других регионах: ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России», АНО ДПО «Московская академия профессиональных компетенций», Учебный центр «Академия Директории» ООО «Издательская фирма “Сентябрь”», ООО «Столичный учебный центр», НОЧУ ОДПО «Акцион-МЦФЭР», ЧОУ ДПО «Институт повышения квалификации



и профессиональной переподготовки» (г. Санкт-Петербург), АНО ДО «Сибирский институт непрерывного дополнительного образования» (г. Омск), АНО ДПО «Образовательный центр для муниципальной сферы Каменный город» (г. Пермь) и др.

Анализ контекстной информации (зависимость полученных результатов мониторинга от места расположения муниципалитетов и школ) показал, что у муниципальных органов управления г. Новосибирска есть элементы системного подхода к организации проведения очной подготовки управленческих команд. Подготовку осуществляют в том числе организации, подведомственные Департаменту образования г. Новосибирска. Например, Городской дом учителя, на базе которого проходит подготовка управленческих команд по направлению «Формирование экосистемы для освоения управленческими командами компетенций и навыков будущего в идеологии НТИ» (в ходе реализации дополнительной профессиональной программы «Модель образования 4.0») и обучение перспективного кадрового резерва. По названной программе прошли обучение 57 человек из управленческих команд Гимназии № 14 «Университетская», Лицея № 28, Лицея № 126, СОШ № 51, СОШ № 54, СОШ № 58, СОШ № 82, СОШ № 179, дошкольных образовательных организаций № 14, 225, 245. Обучение перспективного кадрового резерва прошли 60 молодых педагогов из управленческих команд следующих организаций: Гимназия № 1, Гимназия № 11 «Гармония», Гимназия № 14 «Университетская», Гимназия № 16 «Французская», НГПЛ им. Пушкина, Лицей № 9, Лицей № 81, Лицей № 126, Лицей № 159, СОШ № 40, СОШ № 45, СОШ № 51, СОШ № 78, СОШ № 82, СОШ № 129, СОШ № 144, СОШ № 160, СОШ № 165, СОШ № 178, до-

школьные образовательные организации № 14, № 16, № 59, № 234, № 421, № 460, № 473, № 486, № 507.

В ходе проведения мониторинга представителей муниципалитетов попросили оценить эффективность прошедшей подготовки школьных управленческих команд. В целом, говоря об эффективности подготовки, участники мониторинга отмечают следующее:

– «Эффективность подготовки могла бы быть гораздо выше при условии, что школьные управленческие команды проходили ее в одно время и в полном составе, что стимулировало бы объединение и координацию взглядов и целей всех участников команды» (Северный район);

– «У управленческой команды вырабатываются объединяющие цели, одинаково понимаемые всеми членами команды, вырабатываются общие нормы, принципы и правила взаимодействия» (Баганский район);

– «В ходе подготовки осуществляется анализ практик работы и предоставляется диагностический инструментарий» (Мошковский, Маслянинский районы);

– «Значимо, что “продукт” обучения внедряется в управленческие практики, и неважно – это отдельная технологическая идея или полноценный проект управления ОО. Внедрение необходимо, оно формирует у руководителя привычку рефлексивной работы с собственным опытом и тем самым стимулирует его творческое отношение и готовность к изменениям» (Купинский район);

– «Обучение управленческих команд способствует повышению внутренней мотивации педагогов – членов команды» (Венгеровский район);

– «Командное обучение помогает школьному сообществу изменить межличностные отношения, установить благоприятный психологический климат в организации» (Татарский район);



– «Участникам Школы кадрового резерва руководителей представлена информация об актуальных направлениях работы современного руководителя» (Чулымский район);

– «Команда становится более сплоченной и вовлекается в работу, повышается качество образовательных результатов» (г. Бердск);

– «Происходит реформирование системы управления и создание новой модели управления образовательной организации, пересмотр системы действий заместителей руководителя» (Ордынский район);

– «Обучение мотивирует к разработке и реализации управленческих и педагогических проектов» (р. п. Кольцово).

Анализ предоставленной информации показал, что руководители общеобразовательных организаций и представители муниципальных органов управления образованием часто не понимают, что включает в себя понятие «подготовка управленческих команд» и нередко ограничиваются только направлением групп на курсы повышения квалификации и обучающие мероприятия представителей (2 и более человек) от организации. При этом комплексный подход к подготовке управленческих команд не обеспечивается.

### **Выводы**

Проведенный мониторинг зафиксировал необходимость формирования на региональном и муниципальном уровнях системы работы по организации подготовки школьных управленческих команд.

Подготовка управленческих команд должна проводиться, прежде всего, с целью раскрытия потенциала коллектива, формирования единой стратегии развития, общих ценностей и педагогических принципов, единых подходов к обуче-

нию и воспитанию в образовательной организации, а также подготовки наиболее перспективных и талантливых членов педагогического коллектива, которые в дальнейшем могут стать претендентами в кадровый резерв управления.

В качестве полноценной команды мы можем рассматривать только те группы, в которых каждый участник заинтересован в общем результате, разделяет общую ответственность и цели, способен исполнять любые внутрикомандные роли, постоянно взаимодействует и координирует свои действия с другими участниками и раскрывает через все это свой потенциал. Команда, в отличие от группы, становится самоуправляемой: она сама ставит перед собой задачи, сама распределяет зоны ответственности и сама себя контролирует [6]. Нет никакого смысла в стремлении следовать модным трендам и создавать команды в тех случаях, когда в этом нет необходимости. Рабочая группа может быть незаменимым инструментом в выполнении текущих задач, не требующих нестандартных решений и креативного подхода. Формирование группы не требует больших трудозатрат, может быть произведено в сжатые сроки. Создание проектных команд в государственных образовательных учреждениях должно базироваться на общих принципах и основах командообразования и, несомненно, иметь свою уникальную специфику [4]. Руководители образовательных учреждений должны осознанно подходить к вопросам командообразования и оценивать необходимость создания команды исходя из действительной потребности. Участники команд, в свою очередь, должны выступать проводниками в процессе внедрения инноваций, стимулировать развитие образовательного процесса вообще и организации в частности.



### Список источников

1. Базаров Т. Ю., Рыбкин И. В., Пыркова Т. С. Управленческие команды и их формирование [Электронный ресурс]. – URL: [www.cpt21.ru/old/book1/5uprkom.htm](http://www.cpt21.ru/old/book1/5uprkom.htm) (дата обращения: 15.01.2024).
2. Белбин Р. М. Команды менеджеров. Секреты успеха и причины неудач. – М.: НИРРО, 2003.
3. Беликов В. А. Философия образования личности: деятельностный аспект: монография. – М.: Владос, 2004.
4. Галаганюк Н. Н. Основные характеристики и специфика деятельности педагогической команды образовательного учреждения // Менеджмент в образовании. – 2004. – № 1. – С. 24–37.
5. Евтихов О. В. Психология управления персоналом: теория и практика. – СПб.: Речь, 2010. – 319 с.
6. Егоришин А. П. Управление персоналом. – Нижний Новгород: НИМБ, 2003.
7. Жилин Г. П. Организационно-педагогические условия управления инновационными процессами в политехническом колледже: автореф. дис. ... канд. пед. наук. – Елец, 2001. – 24 с.
8. Жуковская А. И. Управленческая деятельность в практике школы и организационная культура // Наука и школа. – 2003. – № 5. – С. 45–52.
9. Жуковский И. В. Особенности создания педагогической команды. – М.: Знание, 2005.
10. Зверева М. В. О понятии «дидактические условия» // Новые исследования в педагогических науках. – М.: Педагогика, 1987. – № 1. – С. 29–32.
11. Зинкевич-Евстигнеева Т. Д., Фролов Д. Ф., Грабенко Т. М. Теория и практика командообразования. Современная технология создания команд / под ред. Т. Д. Зинкевич-Евстигнеевой. – СПб.: Речь, 2011. – 304 с.
12. Зинкевич-Евстигнеева Т. Д. Эффективная команда: шаг к созданию. Руководство для тех, кто хочет создать свою команду. – СПб.: Речь, 2003. – 128 с.
13. Ипполитова Н., Стерхова Н. Анализ понятия «педагогические условия»: сущность, квалификация // General and Professional Education. – 2012. – № 1. – С. 8–14.
14. Надточий Ю. Б. Командообразование: практикум. – М.: Дашков и К, 2022. – 108 с.
15. Трейси Б. Как управляют лучшие. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. – 256 с.
16. Трифонова С. А., Саковская О. Н. Теория и практика командной работы: учебно-методическое пособие. – Ярославль: Изд-во ЯрГУ, 2021. – 40 с.
17. Чанько А. Д. Командообразование в современных организациях: междисциплинарный синтез психологии и менеджмента // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 8. – 2015. – № 2. – С. 157–177.

### References

1. Bazarov T. Yu., Rybkin I. V., Pyrkova T. S. *Management teams and their formation* [Electronic resource]. URL: [www.cpt21.ru/old/book1/5uprkom.htm](http://www.cpt21.ru/old/book1/5uprkom.htm) (date of access: 15.01.2024). (In Russian)
2. Belbin R. M. *Management teams. Secrets of success and reasons for failure*. Moscow: HIPPO, 2003. (In Russian)
3. Belikov V. A. *Philosophy of personality education: activity aspect*: monograph. Moscow: Vlados Publ., 2004. (In Russian)
4. Galaganyuk N. N. Main characteristics and specifics of the activities of the pedagogical team of an educational institution. *Management in education*, 2004, no. 1, pp. 24–37. (In Russian)
5. Evtikhov O. V. *Psychology of personnel management: theory and practice*. Saint Petersburg: Rech' Publ., 2010, 319 p. (In Russian)



6. Egorshin A. P. *Personnel management*. Nizhny Novgorod: NIMB, 2003. (In Russian)
7. Zhilin G. P. *Organizational and pedagogical conditions for managing innovative processes in a polytechnic college*: abstract of dis. ... Cand. Ped. Sci. Yelets, 2001, 24 p. (In Russian)
8. Zhukovskaya A. I. Management activities in school practice and organizational culture. *Science and school*, 2003, no. 5, pp. 45–52. (In Russian)
9. Zhukovsky I. V. *Features of creating a teaching team*. Moscow: Znanie Publ., 2005. (In Russian)
10. Zvereva M. V. On the concept of “didactic conditions”. *New research in pedagogical sciences*. M.: Pedagogika Publ., 1987, no. 1, pp. 29–32. (In Russian)
11. Zinkevich-Evstigneeva T. D., Frolov D. F., Grabenko T. M. *Theory and practice of team building. Modern technology of creating teams*. Ed. T. D. Zinkevich-Evstigneeva. Saint Petersburg: Rech' Publ., 2011, 304 p. (In Russian)
12. Zinkevich-Evstigneeva T. D. *Effective team: a step towards creation. A guide for those who want to create their own team*. Saint Petersburg: Rech' Publ., 2003, 128 p. (In Russian)
13. Ippolitova N., Sterkhova N. Analysis of the concept of “pedagogical conditions”: essence, qualifications. *General and Professional Education*, 2012, no. 1, pp. 8–14. (In Russian)
14. Nadtochiy Yu. B. *Team building: workshop*. Moscow: Dashkov i K Publ., 2022, 108 p. (In Russian)
15. Tracy B. *How the best manage*. Moscow: Mann, Ivanov i Ferber Publ., 2015, 256 p. (In Russian)
16. Trifonova S. A., Sakovskaya O. N. *Theory and practice of team work: educational manual*. Yaroslavl: Publishing House of Yaroslavl State University, 2021, 40 p. (In Russian)
17. Chanko A. D. Team building in modern organizations: interdisciplinary synthesis of psychology and management. *Bulletin of Saint Petersburg University. Series 8*, 2015, no. 2, pp. 157–177. (In Russian)

### Информация об авторах

**Журавлева Наталья Николаевна** – кандидат педагогических наук, доцент кафедры управления образованием, Новосибирский государственный педагогический университет, г. Новосибирск, Россия, <https://orcid.org/0000-0002-4080-5343>, [2nzhur@mail.ru](mailto:2nzhur@mail.ru)

**Ярославцев Виктор Георгиевич** – кандидат исторических наук, доцент кафедры философии и гуманитарных наук, Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИИХ», г. Новосибирск, Россия, <https://orcid.org/0000-0002-4501-1980>, [220455@bk.ru](mailto:220455@bk.ru)

### Information about the Authors

**Natalia N. Zhuravleva** – Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of the Department of Educational Management, Novosibirsk State Pedagogical University, Novosibirsk, Russia, <https://orcid.org/0000-0002-4080-5343>, [2nzhur@mail.ru](mailto:2nzhur@mail.ru)

**Victor G. Yaroslavtsev** – Candidate of Historical Sciences, Associate Professor of the Department of Philosophy and Humanities, Novosibirsk State University of Economics and Management, Novosibirsk, Russia, <https://orcid.org/0000-0002-4501-1980>, [220455@bk.ru](mailto:220455@bk.ru)

**Вклад авторов:** все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку статьи к публикации.

**Authors' contribution:** Authors have all made an equivalent contribution to preparing the article for publication.



**Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.  
The authors declare no conflict of interest.**

Поступила: 12.03.2024; одобрена после рецензирования: 20.04.2024; принята к публикации: 30.04.2024.

Received: 12.03.2024; approved after peer review: 20.04.2024; accepted for publication: 30.04.2024.

