



АКАДЕМИЯ
СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ



Центр
Командных
Компетенций

КОНФЕРЕНЦИЯ
КОМАНДНОЕ УПРАВЛЕНИЕ В XXI ВЕКЕ

Кросс-функциональное взаимодействие в командах современных организаций

Вервайн Юлия





Юлия Вервайн

- Психолог, коуч, бизнес-тренер
- HR-советник, Консультант в сфере командного управления
- Партнер Центра Командных Компетенций
- Тренер по развитию лидеров и команд
- Опыт работы в корпоративном секторе более 20-ти лет
- Работала с такими компаниями, как СБЕР, МАГНИТ
- Член Совета Федеральной Комиссии по наставничеству «ОПОРЫ РОССИИ», Куратор по развитию Комитетов в регионах
- Член Общественного совета при Минэкономразвития РФ
- Член Аттестационной комиссии по кадровому резерву Минэкономразвития РФ



Определимся с понятиями

Кросс-функциональное взаимодействие – это совместная деятельность, которая позволяет обеспечить быстрое и комплексное взаимодействие между функциональными командами и членами кросс-функциональных команд для достижения общих целей.

Оно включает в себя обмен информацией, координацию действий, распределение ролей и ответственности, а также взаимопомощь и поддержку.



Типы команд

Управленческая

Группа руководителей высшего звена, которая принимает стратегические решения, определяет видение и направления развития компании.
Пример: Совет директоров или высший менеджмент компании.

Функциональная

Группа специалистов, работающих в одной функциональной области, например, в маркетинге, финансах или производстве.
Пример: Команда отдела продаж, занимающаяся заключением сделок.

Кросс-функциональная

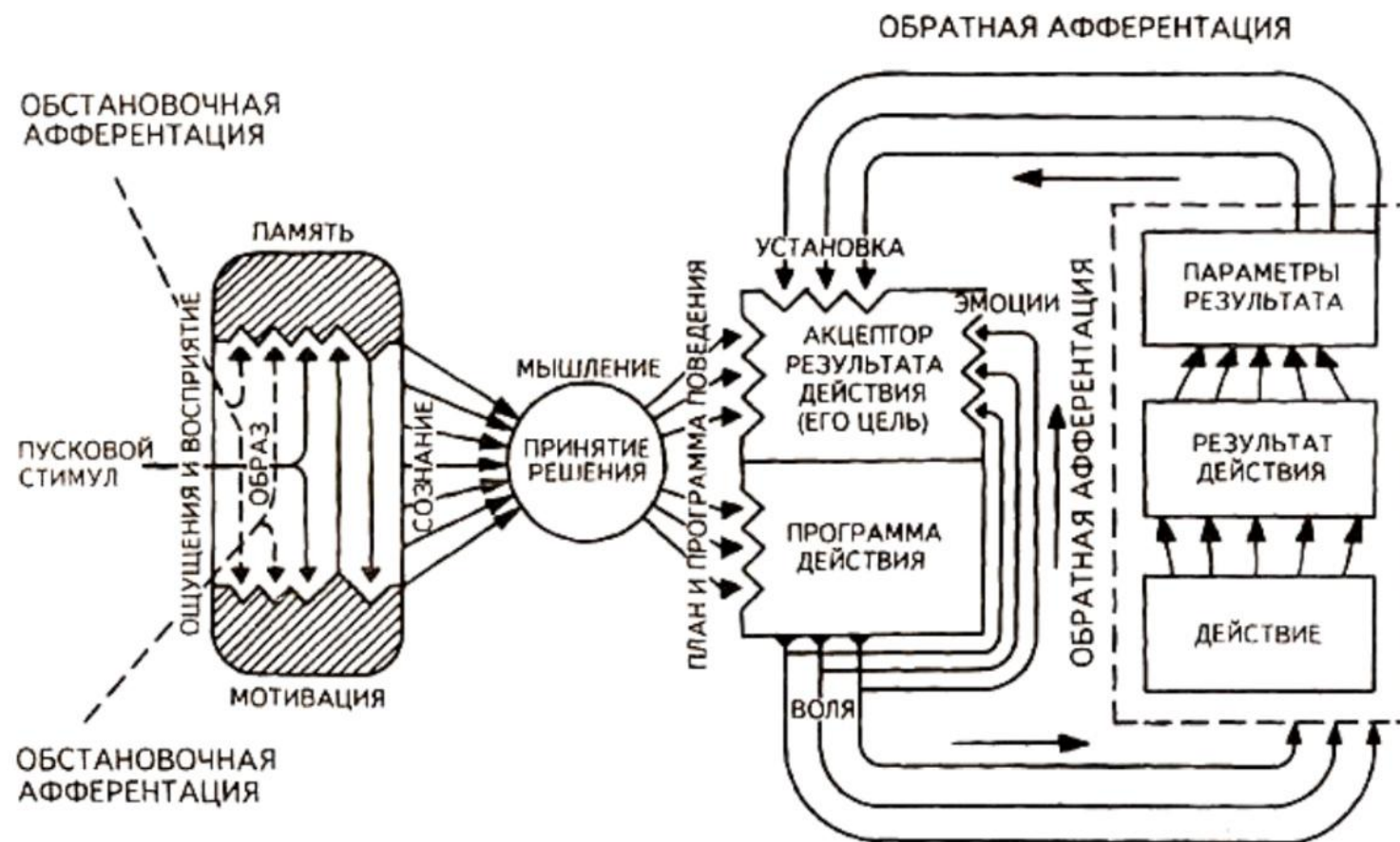
Группа, состоящая из представителей разных функциональных областей (отделов), для решения комплексных задач.
Пример: Команда, включающая маркетологов, разработчиков и специалистов по продажам для вывода на рынок нового продукта.

Проектная

Группа, формируемая для реализации конкретного проекта с определенным началом и концом, а также уникальным набором задач.
Пример: Команда, работающая над внедрением новой IT-системы.



Что это?



Теория Функциональных Систем

«Функциональная система - это совокупность разнородных органов и тканей, объединенных на функциональной основе и обеспечивающих при взаимодействии качественно новые функции и формы деятельности, с результатом, присущим системе в целом и не присущим ее частям в отдельности».

**Пётр Кузьмич Анохин, советский физиолог
(1898-1974)**



*Теория функциональных систем Анохина дает мощную методологическую основу
для понимания и проектирования эффективного кросс-функционального
взаимодействия*

**Организация – живой организм, функционирующий
ради достижения общей цели**

- **Приоритет результата.** Успех кросс-функционального взаимодействия определяется не только эффективностью каждого отдельного подразделения/группы, а достижением общего, полезного для всей организации/сообщества результата.
- **Четкое целеполагание.** Необходимо формулировать ясные, измеримые цели, понятные всем участникам.
- **Налаженная обратная связь.** Критически важны открытые и быстрые каналы коммуникации для постоянной оценки прогресса и своевременной коррекции действий.
- **Системная интеграция.** Успех зависит от способности объединить разные компетенции в единое целое, где каждый компонент (специалист/отдел) "взаимосодествует" достижению общей цели.



ПОЧЕМУ ВАЖНО ПОВЫШАТЬ КАЧЕСТВО кросс-функциональных связей в организациях?

По данным исследования *Boston Consulting Group (2024)*, компании с высоким уровнем кросс-функциональной интеграции демонстрируют на **34%** более быстрый вывод новых продуктов на рынок. **Это достигается за счет параллельных рабочих процессов и минимизации времени ожидания между этапами.**

Сегодня бизнес находится в непрерывной адаптации к постоянным и стремительным изменениям внешней среды, вследствие которых во внутренней среде бизнеса возникает множество барьеров. **Одним из возможных путей решения преодоления барьеров является построение качественного кросс-функционального взаимодействия внутри системы.**

(Исследования *Е.И.Гордеевой, 2016*) Финансовый университет при
Правительстве РФ



Экспресс-тест

Оцените каждое утверждение от 0 до 4, где 0 – никогда, 1- крайне редко, 2 – иногда, 3 - часто, 4 – всегда.

1. Все отделы/члены команды работают ради достижения общей цели организации/проекта.
2. Есть ощущение, что наши усилия согласованы и взаимодополняют друг друга.
3. Приоритеты и дорожная карта доступны всем.
4. Конфликты между функциями/отделами решаются быстро и конструктивно.
5. Представители моего и других отделов легко и своевременно делятся информацией без искажений или задержек.
6. Я чётко понимаю, за что отвечаю, и знаю, кто отвечает за что в других отделах.
7. В своей организации я уверен, что коллеги из других отделов работают честно и профессионально.
8. Между отделами сохраняется атмосфера доверия и уважения.
9. Мне комфортно озвучивать свои предложения и замечания, и я получаю их в ответ.
10. Вклад в общее дело всех членов команды и отделов отмечается и поощряется.

Подсчет и интерпретация результата

Сложите баллы (максимум 40)

32 - 40 = Хорошо: система работает, есть точки оптимизации

20 - 31 = Средне: явные пробелы в процессах и коммуникации

0 - 19 = Низко: нужна системная работа по улучшению

Дальше - смотрите вопросы с наименьшими баллами, это приоритет.

Частые причины неэффективного кросс-функционального взаимодействия

1. Нет понимания общей стратегии и видения организации, смыслы и ценности не интегрированы
2. Разрозненные цели и KPI, нет связанности, члены команд не видят, как их работа влияет на работу коллег и на общий результат
3. Неверное распределение ролей
4. Низкий уровень доверия/безопасности, токсичная среда, заморозка конфликтов
5. Не внедрены инструкции/регламенты, описанные бизнес-процессы номинальны и не работают
6. Недостаточная или искажённая коммуникация, нет регулярной «калибровки»
7. Плохое понимание зон ответственности и задач коллег, дублирование или перекладывание функций.
8. Недостаток необходимых навыков/знаний у ответственных за функции/роли
9. Отсутствие выстроенной системы адаптации и обучения, ИПР
10. Низкий уровень вовлеченности, энергетических ресурсов команды, выгорание



Путь достижения высокого и устойчивого результата

Ценности → Смыслы → Видение → Миссия → Стратегия →

Цели → Структура → Бизнес-процессы → Метрики → **Настройка связи**

→ Анализ → Коррекция → Развитие → Взгляд в будущее → Инновации

Методы улучшения кросс-функционального взаимодействия

1. Создание общих целей и KPI

Формирование общего видения. Понимание миссии и целей всей организации мотивирует членов команд работать совместно и согласованно.

Определение ключевых показателей успеха. Совместно разработанные KPI помогают отслеживать прогресс и достижение целей.

Поощрение командных успехов. Успешные совместные проекты отмечаются публично, стимулируя дальнейшую работу в команде.

Внедрение ИПР (индивидуальных планов развития), это помогает выстроить партнёрство между сотрудником и компанией, где личные и профессиональные цели специалиста согласуются с корпоративными задачами, что повышает мотивацию и эффективность взаимодействия.

2. Проведение индивидуального и группового обучения.

Повышайте уровень профессиональных навыков и мастерства членов команды.

Проводите групповое обучение по кросс-функциональному взаимодействию. Это способствует повышению результативности и снижает потери.

3. Использование технологий коммуникаций

Инструменты мгновенного обмена сообщениями, корпоративные соцсети и онлайн-встречи способствуют оперативной передаче информации.

Проведение регулярных встреч. Общие встречи позволяют обсудить блокировки, проблемы, достижения и планы на будущее. Регулярность – ВАЖНА.

Методы улучшения кросс-функционального взаимодействия

4. Открытость, доверие

Признание вклада коллег и уважение чужого мнения способствует формированию доверительных отношений.

Открытая и конструктивная обратная связь помогает выявлять слабые места и улучшать процессы.

Открытые двери. Руководители и менеджеры открыты для предложений и обсуждений проблем сотрудников.

5. Регулирование конфликтов

Быстрое и конструктивное решение споров. Это позволяет предотвратить эскалацию и снижает потери.

Разработка стандартов поведения. Создание этического кодекса помогает минимизировать конфликтные ситуации.

Тренинги по управлению конфликтами. Специальные программы помогают сотрудникам развивать навыки разрешения разногласий и повысить коммуникативные компетенции.

Методы улучшения кросс-функционального взаимодействия

6. Калибровка по взаимозависимым задачам

Совместное планирование. Совместное обсуждение задач позволяет определить зависимости и возможные риски.

Автоматизация процессов огласования. Использование специализированных инструментов упрощает процесс отслеживания зависимых задач.

Анализ взаимосвязанных рисков. Выявление потенциальных препятствий заранее снижает вероятность задержек проекта.

7. Повышение уровня энергии и стрессоустойчивости

Корпоративные мероприятия. Спортивные соревнования, тимбилдинги укрепляют коллектив и повышают общий уровень энергии.

Психологическая поддержка. Предоставление возможности консультирования психологов повышает устойчивость сотрудников к стрессу.

Баланс рабочего и личного времени. Поддержка здорового баланса снижает выгорание и улучшает производительность.

Методы улучшения кросс-функционального взаимодействия

8. Автоматизация и прозрачность бизнес-процессов

Платформы управления проектами облегчают управление задачами и обеспечивают прозрачный контроль над ходом работ.

Интеграция CRM-систем. Централизованное хранение клиентской информации и интеграция с рабочими инструментами улучшают качество работы и взаимодействия.

Система аналитики и отчетности. Отчеты о выполнении задач помогают руководству видеть общую картину и своевременно вносить изменения.

9. Создание чувства защищенности

Лидера-визионер-наставник, который является ролевой моделью и формирует среду безопасности и поддержки.

Создание опоры на смыслы и ценности.

Формирование образа будущего.

Опыт дохождения до результата.

Синхронизация, усиление личного вклада в общий результат.

Эти меры позволят создать эффективную систему взаимодействия в организации, способствующую достижению поставленных целей и поддержанию высокого уровня мотивации и производительности.



*«Мы приступаем к делу важному и решительному.
Как христиане, как русские люди помолимся
Господу Богу о помощи и примиримся друг с другом.
Это будет хорошо, это по-русски, это необходимо».*

**Александр Васильевич Суворов, выдающийся
русский полководец, генералиссимус.
(1730 – 1800)**





СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

ВЕРВАЙН ЮЛИЯ

Мои контакты:



+7 (918) 231-42-83



@YervainYulia



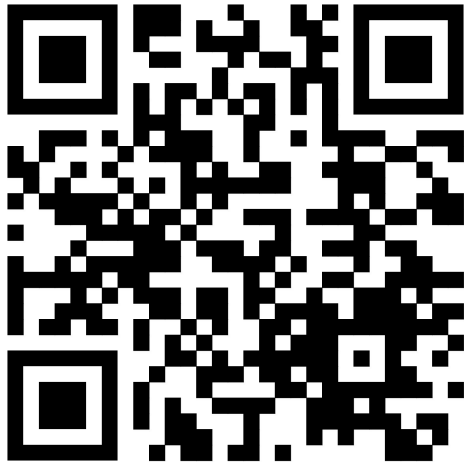
yvervajn@mail.ru



+7 (918) 231-42-83

НАШИ КОНТАКТЫ

Сайт



<https://team5f.ru/>

ВКонтакте



<https://vk.com/team5f>

Телеграмм



https://t.me/team5f_ru



АКАДЕМИЯ
СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ



Центр
Командных
Компетенций

КОНФЕРЕНЦИЯ
КОМАНДНОЕ УПРАВЛЕНИЕ В XXI ВЕКЕ

ИССЛЕДОВАНИЕ КОМАНД 2025



Всероссийское исследование команд

Цикл исследований, посвященный особенностям
командного управления в России



АКАДЕМИЯ
СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ



Центр
Командных
Компетенций

КОНФЕРЕНЦИЯ
КОМАНДНОЕ УПРАВЛЕНИЕ В XXI ВЕКЕ

ТРЕНЕР КОМАНД,

методический курс

Программа профессиональной переподготовки (288 ч)

Центра Командных Компетенций,
Открытого университета Марка Кукушкина
и Академии социальных технологий

19 марта – 20 июля 2026



<https://team5f.ru/metodkurs>



АКАДЕМИЯ
СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ



Центр
Командных
Компетенций

КОНФЕРЕНЦИЯ
КОМАНДНОЕ УПРАВЛЕНИЕ В XXI ВЕКЕ

Центр Командных Компетенций

предлагает инструменты для развития команд:



<https://team5f.ru/shop>



АКАДЕМИЯ
СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ



Центр
Командных
Компетенций

КОНФЕРЕНЦИЯ
КОМАНДНОЕ УПРАВЛЕНИЕ В XXI ВЕКЕ