

РОЛЬ ПЕРСОНАЛА КАК КОМАНДЫ В ОРГАНИЗАЦИИ

Удалова Т.А.

**Научный руководитель старший преподаватель кафедры ЭУБП М.В.Покушко
Сибирский Федеральный университет. Институт управления бизнес-процессами и
экономики.**

Строительство команды- один из важнейших шагов при развитии бизнеса. Роль командообразования невозможно переоценить, ведь слаженная работа коллектива –залог успеха для организации. Для России эта тема особо актуальна, так как существует ряд особенностей нашей культуры, это- невысокое доверие у сотрудников к руководителям, низкая мотивация; самооценка, привычка перекладывать все на чужие «плечи». Так что же нужно сделать для того, чтобы сформировать сплоченный коллектив-команду? Какие особенности и характеристики нужно иметь в виду и какие сложности могут возникнуть в процессе ее образования?. В данной статье мы рассмотрим эти вопросы. «Компания — это люди, которые в ней работают»- как когда-то говорил Майкл Блумберг (Является учредителем и владельцем информационного агентства Bloomberg).

Проведенные исследования по выявлению факторов успеха руководителей организаций, подтверждают, что командообразование является одним из ключевых условий достижения высоких результатов. По данным компании Hagberg Consulting Group, успешные руководители по сравнению с неуспешными наибольшее внимание уделяют формированию стратегии (41% времени против 29%), построению и развитию команд (34% против 18%), тратят меньше времени на контроль исполнения (25% против 53%). Согласно опросам топ-менеджеров 150 компаний США, среди ключевых умений высшего руководства первое место занимает построение команды – 47%, затем стратегическое мышление – 44%, лидерство – 40%, способность мотивировать персонал – 34%. Опрос 273 руководителей высшего и среднего звена крупных и средних предприятий России – участников рейтингов профессионализма российских менеджеров, показал, что самым важным профессиональным качеством лидера и менеджера является умение формировать управленческую команду.

Отсюда можно сделать вывод о значимости командообразования. Работа в команде поможет усилить профессиональные навыки каждого из работников, компания сможет достичь большего успеха, насладиться большим ощущением признания. Все это становятся возможными благодаря командообразованию, так, например, команда (в англ. - team.) в переводе означает: Together вместе; Everyone каждый; Achieves достигает; More большего.

Команда- это группа людей, которые дополняют и взаимозаменяют друг друга в ходе достижения поставленных целей, у каждой команды есть какое-то назначение, это назначение есть миссия команды и каждый ее член должен искренне верить и придерживаться ее. Командный дух в коллективе, благоприятный социально-психологический климат, творческая атмосфера, взаимопонимание, доверие, согласие и взаимопомощь достигаются за счет следующих факторов:

1. Для членов команды не существует нормированного рабочего дня; команда самостоятельно нормирует свой рабочий день в зависимости от сроков достижения намеченной цели;

2. Сокращение потерь рабочего времени путем достижения высокой степени организации труда внутри команды: взаимозаменяемость, активная личная инициатива, конструктивная коммуникация, распределение ролей, работа на опережение;

3. Все новые идеи обсуждаются со всеми членами команды, решение принимается совместно.

Наличие указанных факторов повышает мотивацию и самоотдачу всех членов команды. Таким образом, эффект команды основан на высокой мотивации ее членов работать вместе на общий результат. Отсюда можно сделать вывод о том, что слаженной будет та команда, в которой каждый член отождествляет личные и групповые цели, их деятельность направлена на достижение конкретной цели и они четко понимают ее, вместе ищут решения проблем

Действительно, в этом случае вступает в силу синергетический эффект, то есть достижение большего единой командой, в сравнении с тем, что мог бы достигнуть каждый индивидуально. Но чтобы он проявился необходима совместимость членов организации: таланты одного должны дополняться, а не дублироваться и тем более не затеняться способностями других. Каждый человек, помимо того, что он обладает интеллектом, воображением, памятью, вниманием и многим другим, имеет одну и только одну ведущую психическую функцию. Психологи выделяют пять групп человеческих способностей:

- Аналитические (преобладает функция интеллекта или IQ);
- Коммуникативные (человеком правят чувства и интуиция);
- Творческие (связанные в первую очередь с воображением);
- Практические (ими обладают люди с развитым вниманием);
- Координационные (ими наделены индивидуумы с хорошей памятью).

Самым слаженным будет тот коллектив, в котором присутствуют люди со всеми вышеперечисленными способностями. Однако встретить такой коллектив можно очень редко, обычно каждый сотрудник, как говорится «тянет одеяло на себя» и старается работать во благо себе одному. Для того, чтобы исправить эту ситуацию, необходимо прибегнуть к методам командообразования (англ. Teambuilding)- создание максимально эффективной, гибкой, продуктивной команды внутри компании. Существует множество различных командообразующих мероприятий. Суть в том, что людей необходимо выдернуть из привычной рабочей среды, поместить в неформальную обстановку и дать оригинальное задание, которое один человек физически не способен выполнить. Для этих целей часто организуют совместные поездки на природу, базы отдыха и даже заграничные курорты, где эксперты по тимбилдингу проводят специальные тренинги. Это могут быть спортивные состязания, решения бизнес-кейсов или проведение ролевых игр. При выборе тренинга следует учитывать методы командообразования, одним из них является эмоциональный, суть данного метода в том, что люди спланиваются эмоционально, через игры на природе или в помещении, улучшаются межличностные отношения, удастся познакомиться поближе. Следующий метод- ролевое командообразование. В этом методе используют тестирование сотрудников, а после тестирования определяют их тип поведения и организуют команды по принципу взаимодополняемости. Третий метод- метод аналитического командообразования, при использовании данного метода участники вместе пытаются решить возникшую проблему компании, они заранее понимают важность командной работы, предполагает групповое

обсуждение: мозговой штурм, бизнес-сессии. Последний метод- динамическое командообразование, основное внимание уделяется развитию межличностных отношений в группе; применяется в консалтинговых проектах при сопровождении процессе работы коллектива над целью ради которой он был создан. Этот метод считается самым мало распространенным, но наиболее эффективным. Итак с помощью тимбилдинга можно добиться:

- повышение эффективности командной работы
- повышение уровня взаимодействия между сотрудниками
- сплочение коллектива
- оценка роли каждого «игрока» в команде
- выявление лидеров, аутсайдеров
- расширение навыков решения нестандартных ситуаций
- повышение мотивации на достижение коллективных целей
- снятие стресса, усталости
- возможность для сотрудников почувствовать себя в новой роли
- повышение эффективности бизнес-коммуникаций

Однако, сформировать команду является не очень простой задачей, существует ряд проблем при формировании команды, которые описаны в учебном пособии Кафидова В.В. «Управление человеческими ресурсами»:

- нехватка специалистов необходимой квалификации, обладающих качествами, требуемыми для работы в быстро меняющейся внешней среде;
- недоверие руководителя к специалистам, их способностям и навыкам, нежелание и неумение делегировать обязанности и полномочия;
- сложность создания единой команды из высококлассных, но никогда ранее не работавших вместе профессионалов и др.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что грамотно сформированная команда будет влиять на микроклимат в организации, на ее конкурентноспособность, такая организация будет устойчива к внешним воздействиям, способная гибко реагировать на изменение ситуации. Командообразование позволяет сэкономить время, сократить количество ошибочных решений и непродуктивное время.