(cc) BY

Бровченко Екатерина Алексеевна
магистрант
ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский национальный исследовательский университет информационных технологий, механики и оптики»
г. Санкт-Петербург

ИССЛЕДОВАНИЕ И СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ТЕХНОЛОГИЙ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ

***Аннотация**: в статье отмечено, что работа в команде с давних пор считалась более продуктивной. Руководители компаний стремились нанимать на работу людей, которые умеют работать в команде и которые привнесут свой вклад в будущее развитие компании. В нынешних условиях постоянного развития – умение работать в команде стало требованием к сотрудникам, без которого работа не приносит успеха. Но теперь руководителям мало сотрудников, которые «просто» умеют работать в команде, им нужны люди, готовые подстраиваться под любые условия, вливаться в любой коллектив и успешно выполнять работу. Для этого необходимо владеть знаниями о методах работы с командой и технологиях командообразования.*

***Ключевые слова**: команда, командообразование, технология создания команды, технология командообразования.*

Команда – группа людей, специалистов, объединенных общей целью и обладающих необходимым набором знаний и навыков для достижения поставленной цели. В отличие от группы людей команда обладает следующими характеристиками:

– наличие определенных и утвержденных целей, принципов и ценностей у каждого члена команды;

– сплоченность коллектива, гибкая структура и умение каждого члена адаптироваться по отношению к другим;

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

– развитая сеть коммуникаций внутри команды и команды с окружающей средой;

– гибкая ролевая структура, в которой любой член команды может выполнять роль другого, тем самым подменяя его. В какой-то степени каждый член команды является универсальным;

– высокий уровень ответственности каждого члена команды и общей группы, распределение ответственности [1].

Процессом создания и формирования команды называют командообразование. Под командообразованием понимается процесс целенаправленного построения команды, позволяющего эффективно реализовывать знания и навыки каждого члена команды, раскрывать его потенциал и направлять на достижение цели.

Различают три уровня процесса формирования команды: индивидуально консультирование, непосредственное формирование команды и построение межкомандных взаимоотношений. Первый уровень предполагает управление возникающими сложностями в процессе осуществления хозяйственной деятельности предприятия. Второй уровень – внедрение в командную структуру для начала планирования изменений в организации, а затем построение отношений внутри команды или между несколькими командами.

Существует несколько технологий командообразования:

1. Основанная на подходах к формированию команд. Целеполагающий подход – основан на способности группы формулировать цели, согласовывать и достигать их. Межличностный подход – ключевой фактор, на который опирается успех группы – межличностные отношения. Формирование команды невозможно без определенных отношений между членами группы. Ролевой подход – основан на правильном распределении ролей. Проблемно-ориентированный подход – ключевой подход к эффективности команды – решение проблем, возникающих при выполнении задач, в группе [2].

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

К преимуществам такой технологии можно отнести – затрагивает самые важные аспекты команды – роли участников, их отношение между собой и решение проблем, мешающих эффективной работе.

Из недостатков – не учтены внешние факторы влияния на команду.

2. Технология формирования команды, основанная на подборе определенных членов команды. По этой технологии команда должна включать в себя следующих членов:

– председатель – определяет направление движения команды к достижению цели, при оптимальном использовании ресурсов и потенциалов каждого члена команды;

– оформитель – «воображаемая» роль – задача которого придать лоск результатам деятельности команды;

– генератор идей;

– критик;

– рабочая пчелка;

– опора команды – такой член команды обеспечивает поддержку и поднимает командный дух;

– добытчик – человек, который налаживает внешние контакты, позволяющие добывать новые идеи;

– завершающий – его роль – поддержание настойчивости при достижении цели [3].

К преимуществам этой технологии можно отнести четкое распределение ролей, в результате которого каждый член команды выполняет свою работу и несет за нее ответственность.

К недостаткам можно отнести – отсутствие гибкости и взаимозаменяемости, при которой роли членов команды могут меняться в зависимости от ситуации.

3. Технология, основанная на применении моделей командообразования (линейный подход, нелинейный подход, циклический подход). Каждый из этих подходов рассматривает закономерности и механизмы формирования команды.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Линейный подход предполагает, что наступает определенный момент зрелости команды, формируется стабильная система распределения ролей, при котором вмешательство компании в ее дальнейшее развитие не потребуется. К таким моделям можно отнести теорию А. В. Петровского и М. Йенсона.

Недостаток подхода – организации с высокоразвитой компанией предполагают, что если команда достигла такого уровня, то это будет всегда. Мало предпринять один раз усилие и ожидать больших результатов.

Нелинейный подход – предполагает, что развитие команды всецело зависит от контекста. Границы команд представлены условно. В этой ситуации рациональнее рассматривать в качестве команда – широкие сети сотрудников, связанных совместной работой или целями. В следствие чего появляется необходимость развития межличностных отношений. К таким моделям можно отнести – модели Дж. МакГрейта и Э. Сджеволда.

К преимуществам можно отнести – учет влияния внешних и внутренних факторов влияния на команду.

Циклический подход. Жизненный цикл команды – циклический процесс. На каждой из стадий происходит наблюдение за динамикой развития группы. Процесс командообразования строиться на динамики стадий ЖЦ команды и корректируется направление ее поведения и состояния к продуктивности и эффективности. К таким моделям можно отнести модель В. Сатир и модель Т. Рикардса [4].

Заключение

В ходе исследования были исследованы несколько технологий командообразования и был сделан вывод. Процесс формирования команды сложный и долгий. Технологий много и все они разные. И это верно, поскольку люди разные и под каждую группу людей необходима своя технология. Изучив представленные три технологии автором был сделан выбор третьей технологии, а именно технология на основе циклического подхода. Данные подход более комплексно рассматривает процесс построения команды затрагивая не только роли членов

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

команды или их взаимодействие, а начинает этот процесс с изучения ЦЖ команды и на его основе делаются выводы.

Список литературы

1. Комплексная модель и технология командообразования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://hr-portal.ru/article/kompleksnaya-model-i-tehnologiya-komandoobrazovaniya

2. Организация эффективной групповой работы. Командная работа [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://free.megacampus.ru/xbookM0021/index.html?go=part-012*page.htm

3. Проблемы и технологии формирования команды из персонала организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://studfiles.net/preview/3858829/page:75/

4. Популярные подходы к командообразованию [Электронный ресурс]. – Оежим доступа: http://pdnr.ru/a21920.html

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)