



НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ

Защита проекта

ФОРМИРОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ КОМАНДЫ

Работу выполнил студент группы БГУ 173
Гаро Алексей

Москва, 2017



ВВЕДЕНИЕ

Зачем в бизнесе нужна команда?

Многие бизнесмены, предприниматели, начиная свое дело, думают, что они смогут справиться в одиночку. Тем не менее, со временем компания растет, увеличивается спектр поставленных целей и задач, и неизбежно встает вопрос необходимости формирования команды. Среди плюсов наличия сильной и эффективной команды в бизнесе помимо очевидного разделения обязанностей в соответствии со способностями и квалификацией каждого члена команды, есть не менее важный момент возможности обсуждения и совместного принятия решений, что помогает избегать ошибок.

Команда – это группа людей, объединенных общей задачей, для достижения которой они координируют свои усилия. Помимо того что они координируют свои усилия для достижения определенной цели, они также несут за нее коллективную ответственность.





Принципы и условия создания команды

Начнем с того, что формирование команды следует начинать с самого создания компании. Так костяк организации будет находиться у самых истоков бизнеса, сотрудники будут хорошо понимать деловые процессы и специфику компании.

Каждое предприятие в начале своего пути должно сформулировать конкретные цели, которое оно должно достигнуть в ближайшей перспективе, и важным условием успешного формирования компании становится корректное понимание этих целей всеми участниками команды.



Этапы формирования эффективной команды.

Становление команды включает в себя четыре четко выраженных, последовательных этапа:

- >формирование и начало совместной работы
- >конфликты и противостояния
- >нормализация
- >работа в полную силу



Несложно догадаться, что каждый руководитель компании желает создать максимально эффективную команду, которая будет развивать его бизнес. Так как же должна выглядеть команда, которую мы можем считать “эффективной”? Можно выделить несколько основных признаков. Высокий уровень динамичности внешней среды, изменения условий и нестабильность влекут за собой необходимость разрешения множества сложных ситуаций. Только высокоэффективная команда в данных условиях сможет оценить ситуацию корректно и выбрать корректную стратегию. Кроме того, сильный коллектив может параллельно ставить перед собой множество целей и выполнять их параллельно, а также разрешать различные конфликтные ситуации и споры. И наконец, бесспорно, пожалуй важнейший критерий эффективности команды – успешное выполнение поставленных задач.



Как повысить эффективность команды?

В подавляющем большинстве компаний уже осознали важность наличия команды, но далеко не у всех она соответствует желаемому уровню эффективности. Руководство многих организаций задается вопросом: “Как увеличить эффективность работы сотрудников?”. Очевидно, что данный процесс зависит в первую очередь от организационных талантов и руководительских навыков самого руководителя. Необходимо постоянно координировать и контролировать работу сотрудников компании, следить за отчетностью, а также верно распределять роли и задачи между сотрудниками.



Практическая часть

Как уже было написано, руководство большинства крупных компаний прекрасно понимает значимость сильной команды для успешного и эффективного ведения бизнеса, и потому ставит вопрос ее формирования на первый план. В данной главе мы проведем параллель между построением эффективной команды и ее влиянии на общую успешность бизнеса в теории, и практикой.



Тинькофф банк, появившись в 2006 году фактически с нуля, за 11 лет стал одним из наиболее крупных, успешных и узнаваемых банков в России. Причинами столько быстрого и стремительного взлета безусловно стал целый ряд различных принципов и решений, ключевым из которых, пожалуй, является подбор эффективной команды компании.



Тиньков не стал покупать готовую команду банкиров, а лично просеивал рынок труда, примеряя соискателей вакансии на свою бизнес-модель. Первые 30 сотрудников были наняты им лично, из топ-20 ключевых сотрудников за 10 лет организацию покинули только трое, один из которых впоследствии вернулся. С персональных страниц в социальных сетях Олег Тиньков то и дело публично критикует и высмеивает людей, подходящих к работе без энтузиазма, зашоренных и ленивых, завуалированно посылая сообщение нецелевой кадровой аудитории об особенностях работы в банке, что имеет реальный эффект, отражающийся в устойчивой репутации банка как места с серьезными требованиями к персональным качествам, вовлеченности и самоотдаче, места, где безответственному работнику делать нечего. В компании отдельные люди являются частью бизнес-модели, и заранее подбираются под нее, эффективным людям предпочитают эффективных исполнителей, что способствует стабильному динамическому росту.



Эффективность работников и личные усилия хорошо поощряются в компании. Олег Тиньков зачастую, говоря о некоторых своих сотрудниках, называет их партнерами по бизнесу, и это отнюдь не пустые слова. Одним из первых в России он применил в своей компании западную практику мотивации ключевых сотрудников акциями компании. Простая идея о том, что человек, переходя из статуса наемного работника в фактического совладельца бизнеса, будет работать с куда большей мотивацией отлично вписалась в общую бизнес-модель Тинькофф банка. На сегодняшний день 50 ключевых сотрудников банка владеют 7% акций, общей стоимостью на данный момент порядка 13 миллиардов рублей.



Заключение

В заключение предлагаю подвести итоги. Мы получили представление о причинах важности наличия эффективной команды на предприятии, узнали о том, какие условия и принципы необходимы для успешного формирования оной, изучили этапы и характеристики создания успешного и сильного коллектива, а также провели параллель теоретической информации с практикой.

Спасибо за внимание!



НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ