

Тема: «Что такое команда. Роли в команде»

Успешность всех нововведений в организациях в настоящее время связывают с деятельностью команд.

Когда людям приходится овладевать огромным объемом знаний, а затем применять их на практике, растет значимость командной работы, но одновременно организации делают все большую ставку на личную ответственность сотрудников, на их настойчивость и целостность личности.

Организации ощущают острую потребность иметь людей, которые могут мыслить независимо и работать интерактивно, которые знают, когда целесообразно действовать в одиночку, а когда работать с другими, которые гордятся результатами своего труда и ценят достижения своих коллег.

Основная причина такого пристального внимания к командной работе – это возросшая неопределенность окружения, в котором приходится заниматься бизнесом. В современном мире невозможно разработать устойчивую стратегию на сколько-нибудь длительный период. Выход состоит в том, чтобы вырастить команду, которая смогла бы осуществлять стратегические инициативы в режиме «реального времени».

Большое значение для стратегических инициатив имеет также использование команд как основных связующих звеньев и факторов организационной адаптации. Лидер должен стимулировать постоянную адаптацию своей организации посредством некоего динамичного процесса. Формирование временных команд для выполнения отдельных специфических задач наиболее эффективно.

С помощью команд руководитель может проверять адекватность существующей структуры, а также возможности людей, включаемых в такие команды.

Роль команд важна не только в бизнес - организациях, но и в любых других: политических, молодежных, общественных и т. п.

Существенные информационные, интеллектуальные и эмоциональные перегрузки субъектов политической деятельности, вызванные возрастанием роли и усложнением социальных систем, привели к необходимости оптимизации не только индивидуальной, но, прежде всего, совместной деятельности политической команды.

Команда – это небольшая группа людей, стремящихся к достижению общей цели, постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия.

Считается, что работа в командах является средством повышения эффективности деятельности организации.

Однако чтобы деятельность команд была эффективной, необходимо обеспечить разнообразие ролей в команде.

Можно выделить следующие роли среди членов команд:

- Специалисты по решению задач. Их роль состоит в том, чтобы достигать целей, стоящих перед командой. Можно выделить следующие черты, характерные для членов команды, играющих эту роль:

- **Инициатива:** предлагают новый взгляд на проблемы, новые способы решения проблем.
- **Обмен мнениями:** организуют дискуссию среди членов команд по поводу решения проблем, оценивают полученные идеи.
- **Поиск информации:** отбирают материалы и факты, имеющие отношение к проблеме.
- **Подведение итогов:** из возможных идей по решению проблем, возможностей и ограничений выстраивают целостную картину.
- **Энергия:** побуждают членов команды к активности.

- Члены команды, осуществляющие социально-эмоциональную поддержку. Их роль состоит в удовлетворении эмоциональных потребностей членов команды. Выделим следующие черты, характерные для членов команды, играющих эту роль:

- **воодушевляют:** напоминают о прошлых успехах, высказывают комплименты и похвалы.
- **создают гармонию:** сглаживают споры и конфликты.
- **снижают напряженность:** шутят, рассказывают анекдоты и т.п.
- **готовы к компромиссам:** способны поступиться собственным мнением ради поддержания гармонии в команде.

- Члены команды, играющие двойную роль. Такие люди совмещают в себе две вышеописанные роли: выполняют поставленную перед командой задачу и удовлетворяют эмоциональные потребности членов команды. Обычно люди, способные играть двойную роль, становятся лидерами команд.

- Члены команды, играющие роль стороннего наблюдателя. Такие люди обычно держатся отстраненно от повседневной жизни команды, активно не участвуют ни в решении задач, ни в создании положительного эмоционального климата. Однако такие люди очень полезны в критический момент, поскольку видят проблемы команды как бы «со стороны» и часто дают нетривиальную «обратную связь».

Команда должна быть сбалансированной и в ней должны присутствовать роли следующих направлений:

- Доводящий до конца.
- Возмутитель спокойствия.
- Действующий.
- Коллективист.
- Мыслитель.
- Оценивающий.
- Председатель.
- Исследователь ресурсов.

Доводящие до конца - это люди, обладающие этим даром в полной мере. Они завершают все, что начинают и неохотно предпринимают что-либо там, где есть сомнения по поводу того, что удастся довести дела до завершения.

Возмутители спокойствия характеризуются высокой самооценкой, общительностью и подозрительным отношением к людям. Это экстраверты, побуждаемые к действиям требованиями внешней среды.

Действующие принимают существующие ограничения и, не задавая вопросов, делают то, что требуется. Это не просто человек, который делает или организует что-либо, а человек, действительно работающий на команду и в меньшей мере преследующий свои личные интересы.

Коллективисты на обстановку в команде. Они ставят интересы команды превыше своих собственных, умеют слушать других, находить общий язык со сложными людьми и выстраивать доверительные отношения со всеми окружающими.

Основное назначение Мыслителя в команде — привнесение новых и оригинальных идей. Мыслители действуют в одиночку, обдумывая различные варианты. Им свойственен самоуглубленный, аналитический подход к решению проблем.

Оценивающие никогда не ошибаются, однако, не могут похвастаться оригинальностью мышления или воображением. Им свойственны низкая ориентация на достижения и несклонность увлекаться чем-либо.

Основной залог успеха Председателя – его личностные качества. Прежде всего, по своей натуре он склонен доверять людям и принимать их такими, какие они есть, без проявлений ревности или подозрительности. Он должен быть приверженным целям и задачам команды, что усиливает и морально обосновывает его доминирующую позицию.

Председатель – это хороший лидер для сбалансированной команды, перед которой стоят сложные и многогранные проблемы, требующие эффективного распределения ролей в команде. Это еще один участник команды, ориентированный на предложение новых идей.

Исследователи ресурсов обычно не препятствуют своему желанию что-либо узнать, и их общение с людьми умело направляется на поиск интересующих их ответов.

Одна из основных задач лидера организации состоит в том, чтобы удерживать членов команды всегда в ритме, ведущем к достижению общей цели. Перед командой должна стоять сверхзадача, стремление к которой объединяет усилия всех ее членов, и которая может быть достигнута только в том случае, когда свою «ношу» несут и команда, и руководитель организации.

При создании эффективно действующей команды важной составляющей в структуре профессионализма руководителей различного уровня выступает способность оптимально формировать свое ближайшее окружение в организации, на основе как реальной оценки личностных качеств персонала, их творческого потенциала, так и рефлексивной оценки собственных индивидуально-психологических и личностных характеристик.