

**Крестьянскова Екатерина Александровна**, студентка 2 курса экономического факультета, Мордовский государственный университет имени Н.П. Огарёва, г. Саранск

## ОСНОВНЫЕ ВИДЫ КОМАНД И УПРАВЛЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ КОМАНДОЙ

**Аннотация.** В результате исследования приведены основные виды и признаки команд, а также необходимость правильной постановки целей для эффективного управления командой.

**Ключевые слова:** коллектив, команда, командообразование.

**Abstract.** The study shows the main types of commands and features, as well as the need to properly set goals for effective management team.

**Keywords:** command, team, teambuilding.

В настоящее время, как правило, люди работают не по одному, а в составе какой-либо группы, которая была сформирована по какому-то общему признаку, например территориальному, профессиональному и другим. Группа может быть представлена управляемой, управляющей и самоуправляемой системой с различным типом взаимоотношений между ее членами: от неорганизованной толпы до единого коллектива.

Для того, чтобы группа стала коллективом, необходимо следовать следующим принципам: у группы людей должна быть общая цель, которая будет совместна для всех её членов, члены группы должны психологически признать друг друга, т.е. иметь общие ценности, идеалы, принципы. Более того, члены группы должны постоянно практически взаимодействовать, а также они должны иметь общую культуру, которая будет выражаться в общих ценностях, символике, нормах и правилах поведения.

Коллектив будет способствовать изменению поведения людей: в коллективе человек может взглянуть на себя со стороны, оценить себя и свою роль в обществе. В ходе работы человек должен будет приспосабливаться к работе в окружении других людей; коллектив стимулирует творческую деятельность отдельного человека, а также усиливает стремление к совершенствованию всех членов группы.

Влияние коллектива на личность может быть различным: как позитивным, так и негативным. Сплоченный, но не настроенный на конструктивное поведение коллектив

может привести к антисоциальному поведению его членов. Сильная личность способна подчинить себе коллектив, в то время как слабая личность способна раствориться в нем, т.к. коллектив взял на себя заботу об ее благополучии. [2, с.128-129]

Наибольшего эффекта коллектив достигает, если он является командой. [1, с.84]  
Команда - это небольшая группа людей, члены которой взаимозаменяют и взаимодополняют друг друга в ходе своей деятельности по достижению поставленных целей. [1, с.88]

Команду характеризует целый ряд признаков:

- Команда включает в себя двух и более человек;
- Команда имеет свою индивидуальность, которая не совпадает с индивидуальными качествами ее членов;
- Команда имеет внешние связи с другими командами и коллективами, а также внутренние - между членами команды;
- Команда имеет четкую, упорядоченную структуру;
- Команда периодически оценивает свою эффективность;
- Цели, которые поставлены перед командой, не могут быть достигнуты отдельными ее членами из-за существующих ограничений по времени и ресурсам. [1, с.84-85]

**Таблица 1.1** - Внутренние и внешние факторы выбора варианта работы

Предпочтительна работа в команде	Предпочтительна работа в одиночку или в группе
При решении сложных задач и проблем	При решении простых задач
При множестве вариантов решений	При ограниченном разнообразии мнений
При необходимости высокой самоотдачи	При условии срочного выбора решения
Широкий диапазон компетентности	Узкий диапазон компетентности

Командная работа невозможна, если работу нужно сделать за сжатые сроки. Для выработки решений в работе команды нужно больше времени, чем если бы решения принимала группа, т.к. в команде предполагается постоянное взаимодействие и нахождение консенсуса по принятию решения.

Командообразование - это процесс, в ходе которого оценивается поведение членов команды по отношению друг к другу и разрабатываются методы, ведущие к повышению эффективности деятельности группы. При управлении командой следует уделять

внимание профессиональному уровню ее членов, их компетенцию. Всего существует 4 вида команд

1. Рабочая группа (1+1=2). Члены данной команды используют общую информацию, обмениваются идеями и опытом, при этой каждый несет ответственность в пределах выполненной им работы.

2. Потенциальная группа (1+1=2). Обычно данная команда создается на короткий срок из-за необходимости, при этом не делается упор на разработку общих целей.

3. Реальная команда (1+1=3). В ходе своей деятельности члены данной команды оказывают помощь друг другу, поддерживают друг друга, вследствие чего растет эффективность совместной деятельности.

4. Команда высшего качества (1+1+1=3). Данной команде присущи собственные правила и нормы, высокий уровень обладания всеми членами навыков командной работы, заинтересованность в личном росте и успехе друг друга, высокая компетентность.

При управлении эффективной командой необходима правильная постановка целей:

- Команда должна задавать стандарты качества;
- Команда должна выявлять проблемы, способные помешать ее деятельности;
- Команда должна объяснить обязанности каждому ее члену;

Эффективная команда обладает рядом качеств, которые отличают ее от остальных типов команд. В 1994 году были выявлены три основные характеристики: успешность выполняемой деятельности, формирование позитивного социального окружения, разрешение проблем, связанных со стрессом в ходе выполнения работы. [1, с.88-94]

Каждая эффективная команда управляется с помощью четырех основных функций менеджмента: планирования, организации, мотивации и контроля. Рассмотрение теоретических и практических вопросов формирования и управления командой позволяет изучить положительный опыт Сбербанка России. Сбербанк опубликовал свою стратегию развития до 2018 года. В ней банк определил для себя три основных принципа на ближайшие пять лет. Они таковы: «я лидер» (это касается каждого сотрудника Сбербанка), «мы команда» (в отношении банка в целом) и «все для клиента».

В развитии своей команды Сбербанк делает ставку на молодёжь, так как это наиболее активная, мобильная и динамичная часть трудового коллектива, свободная от

стереотипов и предрассудков предыдущих лет, обладающая широким творческим потенциалом, способная принимать и усваивать всё новое.

Для сплочения команды Сбербанк активно использует тимбилдинг— одну из моделей корпоративного менеджмента, обеспечивающих полноценное развитие компании, являющаяся одним из наиболее эффективных инструментов управления персоналом. При этом, командное строительство направлено на создание групп равноправных специалистов различной специализации, сообща несущих ответственность за результаты своей деятельности и на равной основе осуществляющих разделение труда в команде. Системообразующим фактором в командообразовании выступает организационная культура, под которой понимают систему норм, правил и моральных ценностей, регламентирующих отношения членов организации друг с другом и с внешней средой. [3]

Таким образом, командная работа очень полезна при освоении новых видов деятельности, при решении различного рода проблем, все члены команды должны принимать участие в ее работе, должны иметь представление, что происходит внутри команды.

### **Библиографический список.**

1. Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений. М.: 2012. — 384 с.
2. Македошин А.А., Молодькова Э.Б., Перешивкин С.А., Попазова О.А. Организация труда персонала. СПб.: СПбГУЭФ, 2011. — 188 с.
3. Петровская К.О., Колотай И.А. ФОРМИРОВАНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ КОМАНДОЙ ЛИДЕРОВ В ОАО «СБЕРБАНК РОССИИ» [Электронный ресурс]. Режим доступа : <http://www.scienceforum.ru/2014/pdf/1880.pdf>