



Формирование сплоченной команды — это создание такой атмосферы рабочего места, при которой работники ценят совместную работу и умение сотрудничать. В рабочем коллективе люди осознают и верят в то, что мысли, планы, решения и действия гораздо лучше, когда они осуществляются совместными усилиями.

Работа в команде это следование определенным правилам всеми участниками групповой деятельности. Так же как и в других сферах социальных отношений важна взаимная договоренность и понимание. Кроме того, в каждой команде свои «избранные» правила и принципы работы, поэтому при переходе из одного коллектива в другой, важно учитывать и эту особенность. Работа в команде является частным случаем делегирования полномочий и ответственности. Однако, в современных условиях, командные нормы, как правило, задаются особенностями решаемой задачи и лидерскими качествами «активных». Лидер задает и поддерживает нормативы принятия решений и контроля за их выполнением. Однако, на правила могут оказать влияние и члены команды, посредством их принятия, нарушения и за счет порождения новых правил работы. Только управляющий обладающий лидерскими навыками может повысить благосостояние всех участников хозяйственной деятельности, поскольку способен искать хороших партнеров и заключать сделки на выгодных для всех сторон условиях, и только лидер способен грамотно организовать работу всех подчиненных по реализации проектов.

Таким образом, решаемая задача, лидер и члены команды, задают правила, по которым будет осуществляться совместная деятельность. Командная форма работы – объединение нескольких профессионалов в автономный и самоуправляемый коллектив для решения поставленной задачи в более эффективном и качественном режиме (в отличие от традиционной организации работ). Команда создается в основном для непредвиденного решения задач (сокращение сроков сдачи, нововведения, разносторонний подход).

Команду, как коллектив профессионалов, объединяет взаимодополняемость навыками, знаниями и квалификацией, единое стремление к решению коллективных задач, и наличие личной ответственности за результат.

Среди основных признаков команды можно выделить:

1. эффективное межличностное взаимодействие;
2. положительное мышление;
3. способность работать согласованно;
4. гибкость и мобильность функций.
5. при начальном формировании команды необходимо опираться на следующие положения:
6. каждый участник группы хорошо представляет поставленную цель;
7. навыки каждого члена группы известны остальным;
8. функции и обязанности каждого закреплены;
9. организационная структура группы должна соответствовать целям и задачам;
10. в группе задумываются над методами работы и пытаются их совершенствовать;
11. развита самодисциплина, позволяющая хорошо использовать время и ресурсы;
12. есть достаточно возможностей, чтобы собраться и обсудить любые вопросы;
13. группа поддерживает своих членов, и формируются добрые взаимоотношения.
14. отношения в группе открытые, и она готова встретить любые трудности и преграды на пути эффективной работы.

В большинстве случаев, для решения крупномасштабных проблем или создания проектов, команда должна включать до 12 человек. Однако в таком случае может происходить рассогласование общей цели. Команда вряд ли сможет достичь общего результата, если на выяснение способов ее достижения тратится большинство рабочего времени и усилий.

В больших командах очень часто возникают операционные проблемы, связанные с отстаиванием собственной точки зрения или творческого видения, а по мере увеличения числа ее членов возрастают сложности поиска места и времени для совместной работы.

Именно это обусловило сокращение числа участников проектных команд до 4-8 человек.

Со стороны управленческого персонала и менеджмента так же важно придерживаться таких положений как:

1. четкое определение и согласование будущих ожиданий от совместной работе в команде;
2. отсутствие личных предпочтений в делегировании полномочий между участниками;

3. поощрение и мотивация творчества в выполнении заданий;
4. умение выслушивать требования и учитывать инициативу со стороны любого члена группового взаимодействия.

Поскольку очень часто, в командах возникают конфликты и недопонимания. Лидер группы или управляющий должен знать способы решения конфликтов и успешно применять их на практике.