

image not found or type unknown



Успех с современным бизнесе обуславливается достаточно большим количеством факторов. И одним из главных слагаемых коммерческого успеха предприятия является команда, которая способна эффективно и оперативно выполнять поставленные цели и задачи.

Создание эффективной команды – это достаточно сложный и кропотливый процесс, который просто изобилует различными тонкостями и нюансами. На создание боеспособного коллектива может уйти достаточно много времени. Также потребуются и определенные материальные затраты. Но подобные вложения абсолютно оправданы, так как в будущем они смогут себя с лихвой компенсировать.

Как построить эффективную команду? Предельно точного ответа на этот вопрос не существует. Тут нужен комплексный подход, который позволит рассмотреть эффективную команду под разными углами зрения. Давайте попробуем поэтапно рассмотреть весь процесс строительства эффективной бизнес-команды.

Команда

Подбор сотрудников

Естественно, создание команды начинается с подбора сотрудников. Руководитель изначально должен предельно четко понимать, какие именно специалисты ему необходимы. При этом руководитель в деле набора сотрудников должен быть полностью беспристрастным, он должен игнорировать личные симпатии. Хороший человек – это не профессия. Сотрудник, в первую очередь, должен соответствовать занимаемой должности, он должен обладать профессиональным опытом и знаниями. Кроме того, сам по себе специалист должен быть перспективным в плане профессионального роста, он должен обладать потенциалом, который бы позволил ему в будущем существенно повысить свой профессиональный уровень.

Регулирование численного состава эффективной команды

Какова должна быть численность команды? На этот вопрос можно ответить только исходя из того, какие именно цели и задачи будут перед этой командой поставлены. К вопросу численности команды нужно отнестись с особым

вниманием. Небольшая по численному составу команда может просто физически не справиться с возложенными обязанностями. Слишком раздутый штат приведет не только к дополнительным расходам по заработной плате, но и увеличит количество коммуникативных связей в коллективе, что, соответственно, может внести определенный сумбур во весь рабочий процесс. Если команда достаточно большая, то есть смысл разбить ее на несколько подгрупп, что позволит избежать дополнительных временных потерь, вызванных слишком сложной структурой коммуникационных связей. Как показывает практика, разбивать коллектив на подгруппы следует в тех случаях, когда численный состав команды превышает десять-двенадцать человек.

Постановка целей и задач

Важнейшим этапом в деле создания эффективной команды является постановка целей и задач. Каждый сотрудник должен предельно четко понимать свои функциональные обязанности, область своей профессиональной ответственности. До каждого члена команды должна быть донесена информация относительно внутренних взаимодействий в рамках коммерческого предприятия, методах работы, системы ценностей и философии компании. При этом настоятельно не рекомендуется ставить перед командой изначально завышенные цели. Некоторые руководители полагают, что подобный подход позволяет добиться максимум от своей команды. Но практика доказывает, что заведомо завышенные цели и задачи негативно воздействуют на моральный дух всех членов коллектива, создают дополнительное напряжение. Цели должны быть реальными, они не должны противоречить здравому смыслу.

Обучение эффективной команды

Даже если в команду придет человек, который уже имеет богатый опыт работы в данной сфере, это еще не позволяет говорить о том, что он полностью соответствует всем профессиональным требованиям. У каждого коммерческого предприятия есть свои особенности, свои качественные отличия. И нового специалиста в обязательном порядке нужно познакомить с этими особенностями, обучить работе на новом месте. Только соответствующее обучение позволит новому сотруднику адаптироваться в новых рабочих условиях.

Мотивация членов команды

Мотивация является обязательным элементом корпоративной культуры любого успешного предприятия. Если сотрудник не будет получать постоянную

мотивационную подпитку, то через определенное время его первоначальный рабочий энтузиазм сойдет на нет. Каждый член команды должен прекрасно понимать, что его работа будет оценена по достоинству, что при достижении определенного результата перед ним откроются новые профессиональные горизонты и возможности. И руководство предприятие должно в полной мере донести эту мысль до всех членов команды, показать все перспективы эффективной работы. Человек, который видит не только общественную, но и личную выгоду, способен практически на любые трудовые подвиги.

Корпоративный дух

Каждый сотрудник должен чувствовать свое участие в общем деле, он должен ощущать себя неотъемлемой частью единого коллектива. Это позволяет существенно увеличить производительность не только отдельных сотрудников, но и всей команды. Команда, которая работает в едином ключе, намного в профессиональном плане значительно эффективней нескольких индивидуалистов. Тут можно вполне провести аналогию с профессиональным спортом. Можно собрать команду из игроков высочайшего уровня, но это не гарантирует того, что команда заиграет должным образом. На практике давно доказано, что средний по составу, но организованный и объединенный общей идеей коллектив может успешно противостоять команде, в которой выступают сплошные звезды. Поэтому каждый прогрессивный руководитель должен особое внимание уделить корпоративной культуре, которая бы стала связующим звеном между всеми членами команды.

Отношения руководителя с членами команды

Как показывает практика, работа двадцати процентов команды обеспечивает восемьдесят процентов результата. И именно на эти двадцать процентов команды и должно ориентироваться руководство компании, именно этим сотрудникам и нужно уделять больше всего времени. Такой подход себя полностью себя оправдывает. Ведущие сотрудники получают дополнительную мотивацию, которая позволяет им реализовывать скрытые резервы. Соответственно, все остальные члены команды равняются на лидеров, всеми силами пытаются им соответствовать. Если руководитель будет больше времени посвящать тем сотрудникам, которых нельзя назвать основной движущей силой всего рабочего процесса, то это может негативно сказаться на дальнейшем развитии предприятия.

Оценки эффективности работы

Изначально должны быть досконально продуманы механизмы оценки работы не только всей команды в целом, но и отдельных ее членов. Продуманная методика оценки эффективности работы позволит своевременно принимать соответствующие меры, которые не позволят снизить динамику рабочего процесса. При этом система контроля работы не должна создавать каких-то дополнительных проблем для сотрудников компании, они не должны чувствовать какого-то давления. Система контроля должна быть максимально гармонично интегрирована в повседневную жизнь коммерческого предприятия, она должна выступать в качестве вполне естественного дополнения, а не в качестве какого-то карательного инструмента.

Оздоровление атмосферы в коллективе

Нет ничего удивительного в том, что даже в том коллективе, который объединен одной общей идеей, порой возникают конфликтные ситуации. Такова уж человеческая природа. Руководитель предприятия должен изначально видеть подобные ситуации, гасить их на первоначальном этапе. Избежать подобных явлений можно при помощи специализированных бизнес-тренингов, на которых все члены команды учатся уважительно относиться к своим клиентам, более терпимо воспринимать чужие недостатки. Подобные тренинги на практике доказали свою эффективность и состоятельность.

Лидер

Говоря про эффективную команду нельзя оставить в стороне фигуру самого руководителя. Именно руководитель является основополагающим элементом любой эффективной команды. Каким должен быть руководитель? Руководитель команды изначально должен лидером. Некоторые полагают, что руководитель изначально является лидером, но это не совсем верное утверждение.

Лидер и руководитель

Руководство и лидерство – это разные понятия. Человек может быть наделен руководящими функциями, но при этом он может и не обладать необходимыми лидерскими качествами. А это, соответственно, неизменно приводит к тому, что в команде появляется неформальный лидер, который выступает своеобразным противовесом номинального руководителя. Естественно, подобный расклад ничего хорошего не сулит. В коллективе, который должен являться монолитной структурой, появятся трещины, эффективность работы команды пойдет на убыль,

что, естественно, негативно повлияет на процесс выполнения поставленных задач.

Какими лидерскими качествами должен обладать руководитель?

Руководитель должен понимать психологические основы лидерства, современные методы управления. При этом в своей работе руководителю необходимо использовать различные стили лидерства, что позволит сделать всю систему управления более гибкой и эффективной по отношению к рядовым членам команды. Руководитель должен чувствовать все процессы, происходящие в коллективе, направлять возможности отдельных личностей в общее русло.

Настоящий лидер, возглавляющий сплоченную эффективную команду профессионалов, просто обязан быть тонким психологом, он должен в любой ситуации находить индивидуальный подход к каждому члену рабочей группы, найти те слова, которые смогут поднять мотивацию сотрудника.

Только тот, кого можно назвать настоящим лидером, сможет создать эффективную команду, которая будет готова к плодотворной работе. Тут нужно особо подчеркнуть, что именно создать, а не собрать. Лидера в данном случае можно сравнить с архитектором, который на основе имеющихся материалов строит что-то уникальное, что-то выбивающиеся из общей массы.

Лидер должен не только следить за тем, как идет рабочий процесс, но и контролировать психологический микроклимат в коллективе. Он должен сразу же выявлять конфликтные ситуации, сводить их последствия к минимуму.

На плечи лидера ложится вся ответственность по мотивации, постановке задач, контролю, внутренним и внешним коммуникациям. Все это требует приложения колоссальных усилий, мобилизации всех внутренних ресурсов и полной концентрации.

Также нужно сказать о том, что лидер должен быть морально готов практически к любой ситуации. Непредвиденная ситуация может выбить из колеи отдельных членов команды, но лидер-руководитель просто обязан сохранять спокойствие и выдержку. Именно от его поведения зависит скорейший выход из кризисной ситуации. И руководитель в данном случае не имеет право поддаваться эмоциям, показывать свою слабость подчиненным.

Развитие лидерских качеств

Конечно, далеко не все люди, которые имеют властные полномочия, обладают необходимыми лидерскими навыками. Природу в данном контексте нельзя назвать справедливой. Кого-то она в полной мере награждает такими навыками, а кого-то обходит стороной. Но определенные лидерские задатки есть абсолютно в каждом. И если человек стремится стать успешным руководителем, который грамотно управляет вверенной ему командой, он просто обязан развивать в себе имеющиеся лидерские задатки. Специально для этого существуют бизнес-тренинги, посещение которых позволяет стать полноценным лидером, понять все аспекты лидерского искусства, довести до совершенства свои управленческие навыки. На таких тренингах предельно четко рассматриваются все аспекты лидерства, детально приводятся примеры известных личностей, которые в полной мере смогли реализовать свой лидерский потенциал.