

image not found or type unknown



Прежде всего, как у формального, так и у неформального коллектива должен быть сильный лидер, заинтересованный в успехах команды. Каждая группа, как правило, имеет собственный способ работы и свои конкретные традиции, которые управляют ее каждодневным поведением. Оказание влияния на сообщество людей подразумевает воздействие на установившиеся у них образцы поведения, а этого легче всего добиться, вступая во взаимодействие с теми, кто обладает властью внутри таких групп. Руководителей, использующих свою власть для того чтобы манипулировать людьми и унижать их, очень скоро выявляют и награждают презрением и недоверием. Доверие - вот ключ к становлению здорового и производительного коллектива. Доверие рождается, когда люди говорят то, что думают, а области неопределенности и профессиональной слабости ликвидируются

Успех коллективу обеспечивает нормальный морально-психологический климат в нем. О его наличии свидетельствует взаимная поддержка людей, открытое обсуждение разногласий, нежелание переходить на новое место. Нужно стремиться к подбору разнообразных, непохожих людей, что поможет достичь большей эффективности работы. В группе оздоровителей этот принцип реализуется сполна, так как члены коллектива - студенты различных институтов. Принимая это во внимание, можно с легкостью утверждать, что коллектив разносторонний - у всех свой образ мышления, цели, привычки, багаж знаний и ожидания от работы. Важная черта здорового коллектива - четкость целей. Каждый должен представлять себе, к каким результатам стремиться, ясно понимать и разделять цели коллектива. Постановка объективных, достижимых, измеряемых целей также является задачей руководителя. Коллективные цели, как правило, предполагают получение высоких результатов, а последние требуют соответствующих норм и стандартов, которые показывают, какое поведение ожидается от членов коллектива. Только при соблюдении этих норм отдельная личность может рассчитывать на поддержку и признание других, а также на соответствующее стимулирование своего вклада в общее дело. Таким образом, руководителю необходимо уделять внимание общим мероприятиям, тимбилдингу, неформальному общению в неурочное время. Кроме этого нужно уделять внимание и следующим принципам, формирующим сплоченность:

- совпадение интересов, взглядов, ценностей и ориентации участников группы;
- однородный состав групп (особенно по возрастному показателю: нежелательно объединять в одной группе лиц старше пятидесяти лет и моложе восемнадцати);
- атмосфера психологической безопасности, доброжелательности, принятия;

активная, эмоционально насыщенная совместная деятельность, направленная на достижение цели, значимой для всех участников;

- привлекательность лидера как образца, модели оптимально функционирующего участника;
- квалифицированная работа лидера, способного провести специальную работу для усиления сплоченности команды;

наличие другой группы, которая рассматривается как соперничающая;

- присутствие в группе человека, способного противопоставить себя группе, резко отличающегося от большинства участников.

Для успешного коллектива характерно постоянное пребывание в состоянии поиска новых знаний, идей, перспективных методов работы. Поиск становится в таком коллективе внутренней потребностью людей, стимулируя развитие индивидуальных творческих способностей каждого работника. Эффективность управления в этом случае, зависит от того, насколько руководитель сумеет создать и поддерживать в коллективе творческую атмосферу. В целом, для повышения эффективности

необходимо ориентировать команду на успех, развивать в членах коллектива самостоятельность и предприимчивость, выработать критерии, измеряющие производительность одного человека, в деятельности делать опору на традиции и философию организации, воспитывать верность своему делу и лояльность к фирме