



Ни одна группа не может существовать без выработки собственной системы ценностей, определяющих как индивидуальное, так и общегрупповое поведение. И наоборот, в любой социальной группе, существующей достаточно длительное время, неизбежно вырабатывается система ценностей как «узаконенных», конвенциальных целей и средств их достижения.

Группа никогда не принимает лишь *одну ценность*. Ценностей всегда несколько, иногда даже очень много. Ценности, принимаемые той или иной группой, образуют систему ценностей.

Почти никогда не бывает так, чтобы отдельная группа вырабатывала систему ценностей, изолированную от других групп данного общества. Подавляющую часть своих ценностей она воспринимает в обществе, к которому принадлежит.

Тот факт, что ценности образуют систему, не означает, что отдельные ценности не могут противоречить друг другу.

Значение системы ценностей в обществе или отдельно взятой социальной группе нагляднее всего проявляется в случае разрушения этой системы.

Аномия – это утрата значительной частью общества или социальной группы центральных для системы ценностных ориентаций.

Э.Дюркгейм считал, что причиной возникновения аномии может быть разрушение ценностной системы общества или отдельных составляющих его групп.

В то же время Р.Мертон подчеркнул, что в современном обществе аномия возникает не в результате разрушения существующей системы ценностей, а как естественное следствие *несогласованности* терминальных и инструментальных ценностей, то есть из-за невозможности добиваться одобряемых целей с помощью допустимых средств

Мотивация человека, как показывает, предложенное выше определение, затрагивает ценностный аспект, выражающийся в максимальном сближении личных и корпоративных целей. В последнее время одним из эффективных инструментов данного процесса является командная работа. Внутри команды

возможно создать определённое ценностное поле, которое является дублером корпоративных целевых установок.

Формирование. На данном этапе происходит знакомство членов команды друг с другом. Для уменьшения степени неопределённости и тревожности лидер команды должен обеспечить максимально благоприятную психологическую обстановку, познакомить участников команды друг с другом, устранить все сомнения и колебания. Это возможно за счет четкого определения роли каждого члена команды, его ответственности и выполняемых задач.

Бурление. На данном этапе могут возникать споры из-за несоответствия точек зрения, наличия различных мнений. Задача лидера команды состоит в том, чтобы ликвидировать все разногласия и возможные конфликты.

Если лидер не сможет выполнить эту задачу или склонится к авторитарному стилю руководства, то возможно возникновение оппозиции с последующей сменой лидера. Поэтому на данном этапе важен открытый обмен мнениями среди членов команды в условиях максимальной доброжелательности и учета мнения каждого сотрудника.

Нормирование. Данный этап характеризуется формированием единой ценностной основы, которая сплотит команду и позволит ей функционировать максимально эффективно. Лидер инициирует разработку единых правил и норм поведения внутри команды, которые позволят сплотиться команде и работать в едином направлении по достижению установленных целей.

Функционирование. Этот этап характеризуется слаженной эффективной работой команды в атмосфере доверия и единой целевой направленности. Лидер координирует деятельность команды и осуществляет мониторинг итоговых показателей. При этом лидером оцениваются как индивидуальные, так и командные достижения.

Однако мотивация должна быть направлена только в отношении всей команды, а не отдельных ее членов. В обратном случае возможны конфликты и утрата сплоченности между членами команды.

Состязательность может привести к враждебности, что отрицательно скажется на эффективности команды, снизит командный дух может привести к расколу. Поэтому на данном этапе важными действиями лидера являются одобрение, оценка членов команды, вовлечение их в принятие решений [5].

Изучение особенностей формирования команды позволяет сделать вывод об эффекте синергии, который предполагает под собой достижение эффекта всеми членами команды большего, чем при индивидуальном выполнении задачи. Эффект синергии является основой явления командной динамики, которое можно проследить по мере формирования команды.

Понятие командной динамики вводится Куртом Левиным, который предлагает рассматривать процессы взаимодействия членов команды.