

image not found or type unknown



Формирование команды — это естественный процесс в развитии любого коллектива и проекта в целом. Процесс образования и сплочения команды — не простой, важно, чтобы в коллективе была "рабочая атмосфера, и все стремились работать на общий результат, поэтому необходимо знать этапы формирования команды и какие трудности при этом возникают.

Процесс формирования команды проекта

Иногда, посмотрев на коллектив, может показаться, что команда образовалась спонтанно, но, на самом деле, это всегда результат общей корпоративной культуры, основы которой закладываются владельцем бизнеса.

При приеме специалиста на работу руководитель учитывает следующие признаки, из которых следует, подходит кандидат на эту должность или не подходит:

- необходимость иметь специалиста на этом рабочем месте;
- психологическая совместимость с другими членами команды;
- необходимость наличия у человека качеств, без которых выполнение командных целей не будет полным.

При формировании команды важно, чтобы командные цели объединяли людей, а не приводили к конкуренции сотрудников. К тому же, цели должны быть конкретными, измеримыми во времени и достижимыми при совместных усилиях. Но, тем не менее, цели должны быть значимыми, именно это служит отличной мотивацией для их достижения.

Этапы формирования команды в организации

1. Организационно-аналитический этап. Изучение общекомандных характеристик важно при teambuilding по той причине, что это определяет общую стратегию деятельности, количество уровней команды и их функциональные связи.

2. Оценка индивидуальных характеристик кандидата. На этом этапе определяется соответствие каждого кандидата его конкретной роли в организации в организации.

3. Синтез группового профиля команды. На этом этапе важную роль играют межличностные отношения внутри команды, предрасположенность к совместной работе, личностные параметры, такие как согласованности темпераментов коллег.

На стадии формирования команды происходит распределение ролей, согласование графика работы и совещаний, определяется состав участников.

На этом этапе люди сталкиваются с трудностями перехода от индивидуальной работы к коллективной, поэтому здесь этапе важно убедиться, что у каждого члена команды есть своя определенная роль, а время от времени следует перераспределять роли между членами команды. Чтобы работа велась эффективно, руководитель должен ввести некоторые правила и довести их до сведения каждого участника, а также организовать взаимообмен мнениями.

Чтобы избежать разногласий и конфликтов в процессе формирования команды, необходимо, чтобы каждый участник понимал, что разногласия в любом случае неизбежны, но важно уметь сосредотачиваться на общекомандной цели.

Принципы формирования команды

Существует шесть основных принципов формирования команды

- 1. Коллективное исполнение работы.** Каждый член команды выполняет ту работу, которую ему поручает команда, а не ту, что ранее поручал руководитель.
- 2. Коллективная ответственность.** Если кто-то из членов команды затягивает со сдачей проекта, то наказывают всю команду, которая отвечает за общий результат.
- 3. Стимулирование сотрудников за результат.** Адекватное стимулирование команды и оценка работы зачастую бывает более мотивирующей, чем материальная составляющая.
- 4. Автономное самоуправление команды** представляет собой такую организацию командной работы, когда команда работает самостоятельно, без участия в работе руководителя.
- 5. Повышенная исполнительская дисциплина.** Это принцип, когда каждый член команды добровольно принимает дисциплину внутри команды.
- 6. Добровольное вхождение в команду.** Это основной принцип работы команды, потому что в команду может быть включен лишь тот участник, который изъявил добровольное желание быть в команде.

Таким образом, формирование команды проекта — процесс непростой, и зависит он от грамотно организованной руководителем работы и общего настроения в

коллективе.