

Сушко Наталья Геннадьевна

кандидат психологических наук, доцент,
Тихоокеанский государственный университет

nat135@mail.ru

Natalia G. Sushko

Doctor of psychology.

Pacific Tational University

nat135@mail.ru

**Основные принципы командообразования в организации
как метод управления коллективным разумом**

**Basic principles of team building in an organization
as a method of managing the collective mind**

***Аннотация.** На сегодняшний день одним из главных инструментов развития корпоративной культуры и управления коллективным разумом является командообразование. Коллектив должен стать командой, только в этом случае можно говорить о положительной тенденции развития. Четкая постановка целей, грамотный инструктаж, информационно-коммуникационная система с обратной связью, внимательность по отношению к каждому сотруднику и использование на максимуме всех ресурсов позволит построить высокоэффективную команду. В статье основное внимание уделяется автором выделению этапов процесса командообразования и его основных принципов.*

***Ключевые слова:** командообразование, коллектив, команда, эффективность работы, корпоративная культура, принципы командообразования.*

***Annotation.** Today, one of the main tools for developing corporate culture and managing collective intelligence is team building. The team should become a team, only in this case we can talk about a positive development trend. Clear goal setting, competent instruction, an information and communication system with feedback, attention to each employee and the use of all resources to the maximum will allow you to build a highly effective team. The article focuses on the author's identification of the stages of the team building process and its basic principles.*

***Keywords:** team building, team, team performance, corporate culture, principles of team building.*

Грамотно проведенный процесс командообразования положительно влияет на развитие организации и помогает решать некоторые важные вопросы. Высокую эффективность работы обеспечивает правильное руководство и учет в приоритете интересов работников. Важно понимать –

коллектив должен стать командой, только в этом случае можно говорить о положительной тенденции развития. Брошенная сама по себе рабочая группа порой формируется самостоятельно и часто без благосклонности коллег друг к другу. Только сплоченный коллектив, в котором есть место взаимопониманию, поддержке и доверию, объединенный тесными нравственными и деловыми связями можно смело назвать командой.

На сегодняшний день одним из главных инструментов развития корпоративной культуры и управления коллективным разумом является командообразование.

Являясь универсальным инструментом, командообразование помогает достигать разных целей, например:

- правильное распределение ролей внутри коллектива;
- улучшение психологического климата;
- выявление неформальных лидеров;
- сплочение сотрудников отдельно взятых подразделений для ускоренного решения поставленных задач;
- повышение взаимодействия менеджеров среднего звена;
- оздоровление корпоративной культуры и т.д.

Выделим основные этапы процесса командообразования, однако, стоит заметить, что выделенные этапы носят примерный характер и только четкая постановка целей, грамотный инструктаж, информационно-коммуникационная система с обратной связью, внимательность по отношению к каждому сотруднику и использование на максимуме всех ресурсов позволит построить высокоэффективную команду.

1. Адаптация. Результативность данного этапа минимальна, как правило, отсутствует доверие и поддержка друг другу. В первую очередь коллектив информируется о поставленных задачах, взаимно анализирует их и ищет варианты наиболее оптимального решения.

2. На втором этапе наблюдается создание подгрупп по симпатиям и интересам, выявление лидеров и объединение остальных членов вокруг них. Здесь также обычно наблюдается эмоциональный ответ на требования руководства, выражающееся, как правило, в противостоянии между участниками коллектива и тем, что от них хочет руководство.

3. Кооперация, на этом этапе преобладает желание коллектива решить поставленные задачи, появляется некоторая сплоченность, но психологические связи еще недостаточно выражены.

4. Разработка принципов эффективного взаимодействия в группе сопровождается более тесными контактами и отношениями между участниками группы, эмоциональная сфера становится приоритетной.

5. Этап принятия решений или функционирование. На стадии завершающего этапа в группе достигается психологическое и организационное единство, уровень подготовленности соответствует поставленным задачам. Здесь, как нельзя кстати, следует применять именно моральное и материальное стимулирование всей группы.

У каждой отдельно взятой компании, в зависимости от ее специфики имеются свои принципы командообразования. Попробуем выделить наиболее главные принципы, характерные для большинства компаний.

1. Одним из важных принципов командообразования является определение правильной формы стимулирования, в основном руководство выбирает материально-денежную компенсацию.

2. Выполнение поставленных руководством задач должно происходить только коллективно, вопросы решаться сообща, тем самым коллектив лучше узнает друг друга, и привязывается между собой в эмоциональном плане.

3. Постановка коллективных целей и четких, конкретных задач. Правильно поставленные задачи и цели повышают эффективность коллективной работы, снижает уровень конфликтности и облегчает взаимодействие сотрудников.

4. Постоянное развитие коллектива, достигнутое путем повышения квалификации, можно рассматривать как одну из важных целей командообразования. Повышение квалификации приведет к повышению уровня профессионализма работников, что, в свою очередь, повысит показатели организации, в целом.

5. Продолжительность совместной работы команды, чем дольше она существует, тем больше приносит эффективного и результативного труда компании.

6. Осознание ответственности за результат, человек должен осознавать, что результат работы всего коллектива зависит от усилий каждого отдельно взятого сотрудника. В данном случае сравнение результатов работников между собой только подстегивает их и усиливает стремление задействовать как можно больше потенциала и усилий.

7. Вспомогательный принцип – уровень креативности, ее место в процессе решения задач зависит от конечных целей, поставленных перед командой.

Объединить людей в компании можно посредством развития межфункционального взаимодействия, грамотном формировании кадров для управления и развитии функциональных ячеек команды.

Литература:

1. Авдеев В. В. *Управление персоналом: технология формирования команды: учеб. Пособие* / В. В. Авдеев. – Москва: Финансы и статистика, 2014. – 544 с. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/69110>.

2. Воротынцева Т. *Строим систему обучения персонала* / Т. Воротынцева, Е. Неделин. – М.: Речь, 2014. – 128 с.

3. Кларин М. В. *Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг: учебное пособие* / М. В. Кларин. — М.: Юрайт, 2018. – 288 с.

Literature:

1. Avdeev V. V. *personnel Management: technology of team formation: textbook. The Manual* / V. V. Avdeev. - Moscow: Finance and

statistics, 2014. - 544 p. [Electronic resource]. - Access mode: <https://e.lanbook.com/book/69110>

2. *Vorotyntseva T. Building a system of personnel training / T. Vorotyntseva, E. Nedelin. - M.: Speech, 2014. - 128 p.*

3. *Clarin M. V. Corporate training, mentoring, coaching: textbook / M. V. Clarin. - M.: yurayt, 2018. - 288 p.*