

ФОРМУВАННЯ КОМАНДИ

Вінницький технічний національний університет

Анотація

Визначено та проаналізовано принципи та стадії формування команди, яка забезпечує ефективний розвиток організації.

Ключові слова: команда, лідер, командоутворення, синергія, мотивація.

Abstract

The principles and stages of forming a team that ensures the effective development of the organization are identified and analyzed.

Keywords: team, teambuilding, leader, synergy, motivation.

Вступ

Одним із важливих факторів для успіху будь-якого проекту є злагоджена команда. Формуючи її, потрібно звертати увагу на рівень професійного та особистого досвіду людини, її творчий потенціал, навички, прагнення, цінності та характер. Щоб команда легко спрацювалася і була максимально ефективною, її повинні складати люди із схожими принципами. Основним інтегруючим фактором створення і діяльності команди виступає стратегічна мета реалізації проекту.

Метою статті є дослідження принципів та стадій формування команди.

Основна частина

Створення команди – це найбільш прогресивна стратегія організації. Сильна команда визначає основу ефективної діяльності підструктур організації та організації в цілому. Команда – це колектив спеціалістів, які розподіляють між собою цілі, цінності та загальні підходи для реалізації спільної діяльності. Метою формування ефективної команди є визначення стратегічних та тактичних заходів в організації з метою її популяризації, збільшення якості роботи, створення іміджу та ділової репутації. Кожен у команді має взаємодоповнювальні навички та знання, і всі члени команди беруть на себе відповідальність за кінцевий результат [1].

Модель, яку запропонував Дж. Хекман (табл. 1), показує корисні рекомендації для правильної організації роботи команд. Передбачається, що цей процес містить у собі чотири стадії.

Таблиця 1 - Стадії створення команд

Стадія 1. Підготовка	Стадія 2. Створення умов для роботи	Стадія 3. Формування і побудова команди	Стадія 4. Співпраця в роботі
<ul style="list-style-type: none"> • вирішити, яку роботу необхідно виконати; • вирішити, чи необхідна команда для виконання завдання; • визначити, яку структуру управління повинна мати команда; • сформулювати цілі команди 	<ul style="list-style-type: none"> • забезпечити всіма необхідними матеріалами і обладнаннями для виконання роботи; • гарантувати, що команда складається з людей, дійсно необхідних для виконання роботи 	<ul style="list-style-type: none"> • встановити границі: хто являється і хто не являється членом команди; • прийти до згоди відносно процесу виконання завдань; • визначити рамки поведінки, потрібної від усіх членів команди 	<ul style="list-style-type: none"> • втручатися для усунення проблем; • доповнювати матеріальні ресурси команди; • замінювати тих, хто покинув команду

Робота з планування команди починається з формування переліку функцій для кожного учасника команди. Він визначає певні вимоги до їх компетенцій та ролей у команді, а також визначає рівень

трудомісткості та психофізичного навантаження членів команди при виконанні їх чітких функцій в проєкті [2].

В результаті ефективної взаємодії між учасниками команди на основі загальних прагнень і цінностей виникає ефект синергії та від взаємних та доповнювальних умінь приводить до того, що спільне старання команди значно перевищує зусилля її окремих учасників. До найважливіших характерних особливостей членів команди належать: професіоналізм, мотивація та комунікабельність [3]. Створення команди ускладнюється тим, що ця група осіб ніколи не працювала разом, не має загальних цінностей і норм, але повинна працювати ефективно та синхронно.

Для перетворення групи людей у команду потрібен лідер. Він допомагає зробити конкурентоспроможність у діяльності, зменшити витрати часових та людських ресурсів, запобігти втраті хорошого персоналу і створити дружну команду для досягнення своїх цілей. Лідер має здатність приймати відповідальні та складні рішення і готовий нести за них належну відповідальність. Сукупні завдання, спільне сприймання майбутнього та велике бажання досягти поставлених цілей перетворює групу людей у команду. Вона дозволяє ефективно реалізовувати свій професійний, інтелектуальний і творчий потенціал у відповідності до стратегічними цілями цієї групи людей, які доповнюють і замінюють один одного в процесі досягнення певних цілей. Потрібно досить багато часу, щоб всередині групи сформувалося командне почуття, щоб встановити загальні норми, стандарти та цінності. Щоб проєкт виявився успішним, згуртування людей повинно з'явитися до того моменту, коли команда буде працювати «на повну потужність» [4]. Ефективність команди полягає в тому, що вся команда володіє більш широким інструментарієм у порівнянні з діяльністю окремої людини. Також існує хороша можливість максимально розкрити потенціал і творчі здібності кожного із членів команди. Ефективна команда визначає реальні цілі (такі, які можливо досягти), має розподіл прямих обов'язків, обмінюється критичними міркуваннями та досвідом, має стосунки, які побудовані на довірі, вірять у свої можливості.

Формування команди ґрунтується на таких принципах, як згуртованість, взаємна відповідальність та цілеспрямованість. Учасники команди чітко відчувають відповідальність за свій кінцевий результат діяльності і це взаємно в команді, а також яскраво виражений синергетичний ефект. У команді є більш прийнятна система мотивації та стимулювання. Вони формують свої цінності та постійно намагаються підвищити якість спільної роботи [5]. Стадія формінгу, тобто процес «притирання» людей, дуже складний і характеризується певними особливостями роботи: новизна виконуваних функцій і завдань; унікальність виконаної роботи; ризик і швидкоплинність; не досить достатнє знання один одного; відсутність загальних цінностей, норм і традицій; різний темперамент людей; розходження в ціннісних орієнтаціях, важливих особливостях пізнавальних психічних процесів, здібностях та інші.

Головним чинником, що створює команду командою, є те, що групу людей об'єднує одна мета, кожен учасник має чітко визначену роль та правила взаємодії. Усі члени команди здійснюють ефективну комунікацію на принципах повної довіри та відповідальності за кожен свою дію. При формуванні команди відбувається чітке розподілення ролей та завдань, які обов'язково доведені до відома кожного у команді. Справжня команда вирізняється злагодженістю, де кожен підтримує всіх. Згуртованість команди зростає під час регулярних зустрічей, дискусій, коли відбувається контроль при вирішенні проблем в міру їх виникнення. Таким чином формуються довірчі відносини, і учасники команди зближуються. Вони стають командою лише тоді, коли «ми» відіграє дуже важливу роль.

Особливим аспектом є те, що кожному в команді важливо бути терплячим. Потрібно вміти вислуховувати та поважати іншу думку в тому чи іншому питанні, навіть коли це повністю суперечить вашій позиції. Кожен має можливість пропонувати свої ідеї, напрацювання та звіряти їх із іншими пропозиціями. Сукупність потенціалів кожного учасника команди веде до успіху в справі. Для цього потрібно сформувані певні правила, які завчасно потрібно обговорити та добровільно прийняти усім членам команди. В процесі роботи, зазвичай, можуть траплятися невизначеності, суперечності чи самочинство, але їх потрібно вирішувати мирними дискусіями. В командній роботі кожна ідея є актуальна.

Функціональність команди та її ефективність в основному відображається її складом, який повинен мати найбільш можливий потенціал для найпродуктивнішої реалізації цілей. Оптимальна кількість учасників команди складає від 5 до 7 осіб, і саме за такого складу команда буде працювати найпродуктивніше. Ефективність функціонування команди розглядається в таких факторах:

управління, якість, критерії оцінювання та критерії вигоди. Важливою ланкою є психологічний аспект, який відповідає за створення сприятливої атмосфери, в якій працює колектив. Це дуже важливий чинник, що допомагає в процесі роботи.

Висновки

Формування команди та створення командного духу є дуже важливим, оскільки це впливає на результативність роботи. Будь-яка команда складається з людей, які повинні освоїти знання, вміння та навички роботи в команді. Треба розвинути неформальні комунікації, усвідомити свої ролі та функції, розвинути навички передачі повноважень та функцій, прийняття відповідальності, сприяння емоційній розрядці, формування цінностей та довіри, посилення мотивації.

Будь-яка команда повинна мати мету своєї діяльності. Отже, команда, як цілеспрямовано сформована група працівників, які свідомо і згуртовано працюють над досягненням певної мети та покладаються один на одного, має певні переваги над класичним підходом. Результативність такої команди буде мати синергетичний ефект. Чим краще сформована та спрацьована команда, тим краща буде її результативність, а тому і конкурентоспроможність організації також буде зростати. Команда сприяє розвитку професіональних компетентностей, налагодженню ефективних організаційних зв'язків між її членами.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Зуб А.Т. Управління змінами: підручник і практикум для бакалаврату і магістратури / А. Т. Зуб. – Люберці : Юрайт, 2016. – 284 с.
2. Менеджмент: навч. посібник / Л. С. Шевченко, О. А. Гриценко, С. М. Макуха та ін. ; за заг.ред. д-ра екон. наук, проф. Л. С. Шевченко. – Харків: Право, 2013. – 216 с.
3. Попов А. В. Теория и организация американского менеджмента / Попов А. В. – М. : Изд-во МГУ, 1991. – 152 с.
4. Кізян С. М. Вступ до фаху. Менеджер і команда : теоретичні та практичні аспекти : навч. посібник / Кізян С. М., Небава М. І., Адлер О. О. – К. : Вид. дім "Слово", 2014. – 168 с.
5. Методи управління людськими ресурсами при формуванні команд мультипроектів та програм: монографія / Н. В. Доценко, Л. Ю. Сабатош, І. В. Чумаченко; за заг ред. І. В. Чумаченко; Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О.М. Бекетова, 2015. – 201 с.

Кондратюк Владислав Вадимович – студент групи МВКД-196, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: kondratyuk.vlad1008@gmail.com

Науковий керівник: **Прищак Микола Дем'янович** – канд. пед. наук, доцент кафедри філософії та гуманітарних наук, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця

Kondratyuk Vladyslav V. – Department of Management and Information Security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail : kondratyuk.vlad1008@gmail.com

Supervisor: **Pryshak Nicolai D.** – Ph. D., Associate Professor of Philosophy and Humanities, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia