

Допсведения к вопросам, которые обсуждают группы

Чем отличается команда от группы

Команда — ограниченное число людей, которые совместно работают над разделенными целями так, что у каждого есть возможность вносить свой собственный вклад. В команде есть общая цель, общие ценности, лидер. Царит атмосфера понимания, доверия, поддержки. Участники удовлетворяют личные и командные интересы. Группа — это люди, которые собрались, чтобы достичь общей цели. Но при этом слишком многочисленны для того, чтобы сформировать командно-ролевые отношения.

Чем отличается работа команды от работы в одиночку

В команде есть разделение труда. Можно услышать критику своих идей. Когда все члены объединяются, усиливается синергетический эффект. Повышается возможность масштабировать предложенные идеи и решения. В одиночку нет необходимости ни с кем делиться. Отсутствуют проблемы с коммуникацией между членами команды. Возрастает субъективность в оценке идеи или решения. В одиночку генерировать идеи эффективнее, а затем лучше объединяться в команду, чтобы обсуждать и выбирать лучшие.

Может ли меняться командный лидер

Командный лидер может и должен меняться. Трансформационное лидерство — одна из современных теорий руководства. Такой лидер готов запускать перемены, создавать ситуации, в которых члены команды развивают лидерский потенциал. Он вызывает доверие и уважение. Готов адаптироваться к различным изменениям. Обладает харизмой и разделяет общечеловеческие ценности. В своих решениях полагается на свои знания, интуицию и на предложения команды. Способен привести к успеху любое дело.

Каковы риски командных решений

Для команды характерно принимать решения с высоким риском. Это объясняется тем, что в команде разделяется ответственность и снижается страх индивидуальной неудачи. Лидер команды склонен принимать смелые решения. Его решительность влияет на остальных членов команды, которые соглашаются с ожидаемым риском. Когда участники обсуждают решения в команде, это позволяет каждому оценить пользу риска. Значит, увеличивается вероятность принять смелые решения.

Личная продуктивность отдельных членов команды снижается, если увеличивается количество людей по одному направлению деятельности. Это называется эффект Рингельмана, или эффект социальной лености. Как избежать эффекта социальной лености в команде?

1. Повысить индивидуальную ответственность каждого члена команды за результат труда.
2. Повысить удовлетворенность трудом.
3. Не создавать команду с большим количеством участников.
4. Включать в состав команды людей различного пола, возраста, статуса.
5. Создать благоприятный психологический климат в команде.

Как подобрать команду

Определить список ролей, которые необходимы. Не пытаться подбирать роли, исходя из количества желающих участвовать в деятельности. Обсудить с участниками, какую роль они хотят исполнять. Обозначить ответственность, фронт работы и сроки выполнения. Продумать, какими способами мотивировать участников: удовлетворять личные интересы, потребность в признании компетентности, в автономии, в связности с другими.

Когда распределяете роли, важно соблюдать принципы компетентности и предпочтения. Принцип компетентности предполагает распределение, при котором ответственность каждой роли не превышает умений команды. Принцип предпочтения предусматривает распределение, при котором как можно больше членов команды выполняют те роли, которые они сами предпочитают. Когда берут во внимание оба принципа, то дуближа ролей в команде не будет. Станет проще оценить вклад каждого члена команды в общее дело по тем задачам, за которые он будет отвечать.