



ОСОБЕННОСТИ КОМАНД

Выполнила: студентка 3-го
курса группы Т-104 Лазарюк .А.
С.

План

Введение

- 1. Понятие команд;**
- 2. Причины формирования команд;**
- 3. Команда как организационная форма коллективного управления;**
- 4. Команда как организационная форма коллективного управления;**
- 5. Этапы командообразования.**

Выводы

Введение

СЕГОДНЯ КОМАНДНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ - ЭТО СПОСОБЫ ВЗАИМНОЙ МОБИЛИЗАЦИИ, КОГДА В КОЛЛЕКТИВЕ ДОБИВАЮТСЯ СУЩЕСТВЕННО БОЛЬШЕГО ПО СРАВНЕНИЮ С ТЕМ, ЧТО СМОГЛИ БЫ СДЕЛАТЬ, ДЕЙСТВУЯ В ОДИНОЧКУ. КОМАНДА - ОСНОВА ОРГАНИЗАЦИИ.

СУЩЕСТВУЮТ ОПРЕДЕЛЕННЫЕ ПРИЧИНЫ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ КОМАНД, ФАКТОРЫ, ОКАЗЫВАЮЩИЕ ВЛИЯНИЕ НА ОБРАЗОВАНИЕ КОМАНД. А ТАКЖЕ ПЯТЬ ЭТАПОВ, КОТОРЫЕ ПРОХОДИТ КОМАНДА В СВОЕМ РАЗВИТИИ.

ОДНИ ИССЛЕДОВАТЕЛИ ОТОЖДЕСТВЛЯЮТ ПОНЯТИЕ «ГРУППА» И «КОЛЛЕКТИВ», ДРУГИЕ РАЗЛИЧАЮТ. ГЛАВНОЕ ОТЛИЧИЕ - КОМАНДЫ ДОСТИГАЮТ БОЛЕЕ ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ, ПРИОБРЕТАЯ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ХАРАКТЕР.

Понятие команд

- Как один из типов формальных групп **командная (соподчиненная) или руководящая группа (командная группа)** - группа управления, состоящая из руководителя и его непосредственных подчиненных, руководителей отдельных подразделений, отделов, бригад.
- Также **команда** - это способ построения организации с учетом реальных качеств ее сотрудников. Организованная совместная деятельность людей подчиняется общим закономерностям независимо от природы организации. Поэтому в теории менеджмента часто прибегают к аналогиям, заимствуя примеры эффективного управления из мира спорта, политики или армейской жизни.



Причины формирования команд

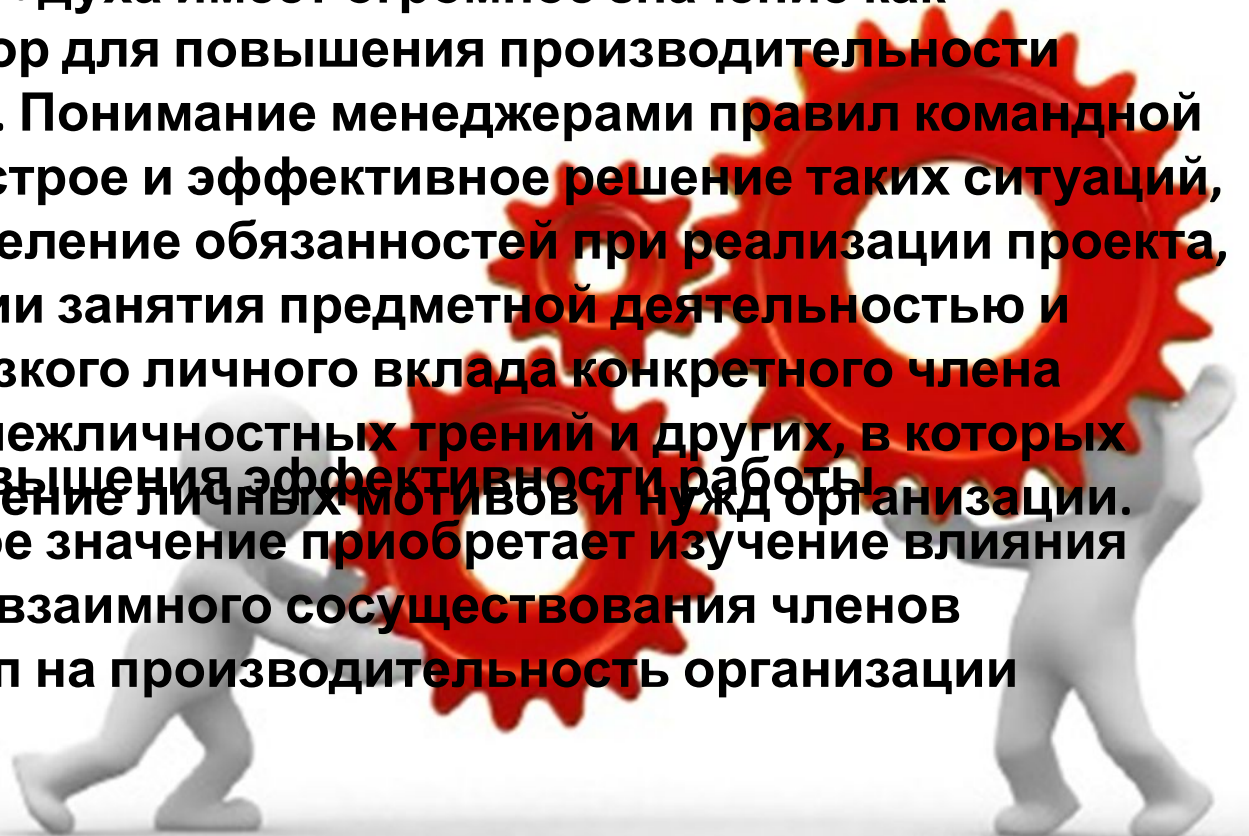
- 1) **Во-первых**, современные организации обладают ярко выраженными тенденциями к усложнению и увеличению своего структурного и функционального состава, что требует внедрения более эффективных организационных форм и методов коллективного управления, которые позволили бы минимизировать время принятия управленческого решения
- и одновременно повысить его качество, т. е. продуктивность, целесообразность и своевременность. Ситуацию можно разрешить за счет создания хорошо сформированной управленческой команды, улучшающей решение крупных и междисциплинарных проблем



Во-вторых, почти все успешно развивающиеся и обладающие высокой конкурентоспособностью фирмы и корпорации как в нашей стране, так и за ее пределами строят свое развитие как на основе удовлетворения запросов потребителей настоящего времени, так и потребностей завтрашнего дня, создавая отделы новой техники, лаборатории и т. д. Подразделения такого рода характеризуются повышенной подвижностью организационных структур. Успешное функционирование их основывается, в частности, на повышении инновационных способностей исследовательской группы за счет создания «поля идей», атмосферы творческого поиска, а также коллектива единомышленников, принимающих на себя ответственность за перспективы развития организации вместе с администрацией, что, по сути, является проявлением командного подхода в инновационном менеджменте.



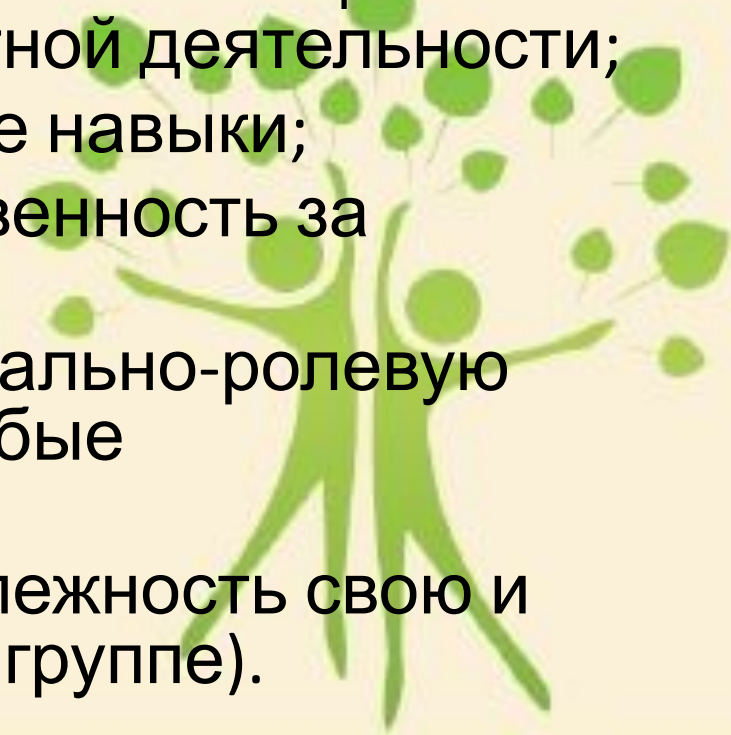
В-третьих, рассматривая производительность менеджера как производительность организации, которую он возглавляет или на которую оказывает косвенное воздействие, исследователи отмечают, что дальнейшее увеличение производительности управленческого труда зависит от того факта, что менеджер любого ранга связан с созданием коллективного продукта труда. Принадлежность отдельного сотрудника к философии «общего дела», т.е. выработка «духа имеет огромное значение как мотивирующий фактор для повышения производительности организации в целом. Понимание менеджерами правил командной игры определяет быстрое и эффективное решение таких ситуаций, как нечеткое распределение обязанностей при реализации проекта, повышение мотивации занятия предметной деятельностью и осознание причин низкого личного вклада конкретного члена группы, устранение межличностных трений и других, в которых ~~В-четвертых~~ для повышения эффективности работы приходится столкновение личных мотивов и нужд организации. организации огромное значение приобретает изучение влияния ценностного аспекта взаимного сосуществования членов управленческих групп на производительность организации



Команда как организационная форма коллективного

управления

- **Командой называют небольшое количество людей (5--7, реже до 15--20):**
 - которые разделяют цели, ценности и общие подходы к реализации совместной деятельности;
 - имеющих взаимодополняющие навыки;
 - принимающих на себя ответственность за конечные результаты;
 - способных изменять функционально-ролевую соотношенность (исполнять любые внутригрупповые роли);
 - взаимопределяющих принадлежность свою и партнеров к данной общности (группе).



- **Суть** команды заключается в общем для всех ее членов обязательстве. Такого рода обязательство требует наличия некоего назначения, в которое верят все члены команды -- ***ее миссии***.
- ***Миссия*** команды должна включать элемент, связанный с выигрыванием, первенством, продвижением вперед. При этом существует отличие целей команды от ее назначения (миссии), которое заключается в том, что цели команды позволяют следить за своим продвижением по пути к успеху, а миссия, как более глобальное по своей сути, придает всем конкретным целям смысл и энергию.

Ни одна из групп не становится командой до тех пор, пока она не признает себя **подотчетной** как команда.

Командная подотчетность -это определенные обещания, которые лежат в основе двух аспектов эффективных команд: обязательства и доверие. Взаимная отчетность не может возникнуть по принуждению, но когда команда разделяет общее назначение, цели и подход, взаимная отчетность возникает как естественная составляющая.

Для команды является важным наличие у сотрудников **комбинации взаимодополняющих навыков**.

Требования к ним распадаются на три категории:

- техническая или функциональная экспертиза;
- навыки по решению проблем и принятию решений;
- межличностные навыки (принятие риска, полезная критика, активное слушание и т. д.).

команды, которые

Выделяют следующие типы команд:

занимаются подготовкой рекомендаций. К их числу относятся проектные группы, группы по аудиту, качеству или безопасности. Для такого рода команд самыми важными являются две вещи: в их деятельности всегда присутствует быстрое и конструктивное начало, и они всегда разрабатывают итоговую формулировку, необходимую для того, чтобы их

команды, которые управляют процессом. Для такого рода команд важно, чтобы они правильно идентифицировали и поставленные перед ними конкретные цели, которые отличаются от целей организации в целом.

команды, которые занимаются непосредственным изготовлением чего-либо. Деятельность такой группы, как правило, не имеет временных ограничений. Для эффективного руководства ей важно концентрироваться на производительности команды, а не на ней самой.

Эффективность команды:

ЭФФЕКТИВНОЙ МОЖНО НАЗВАТЬ ТАКУЮ КОМАНДУ В КОТОРОЙ:

- неформальная и открытая атмосфера
- задача хорошо понята и принимается
- члены группы прислушиваются друг к другу
- в обсуждении принципиальных вопросов члены группы;
- в ходе обсуждения поощряется как высказывание идей, так и выражение чувств;
- конфликты и разногласия между членами группы центрируются вокруг идей и методов, а не личностей;
- группа осознает, что делает, решение основывается на согласии, а не на голосовании большинства.



Этапы командообразования.

- Под **командообразованием** в данном случае понимается развитие из формальной, утвержденной руководством, управленческой структуры в рабочую группу с субкультурой.
- Выделяются пять этапов развития команды.

Адаптация

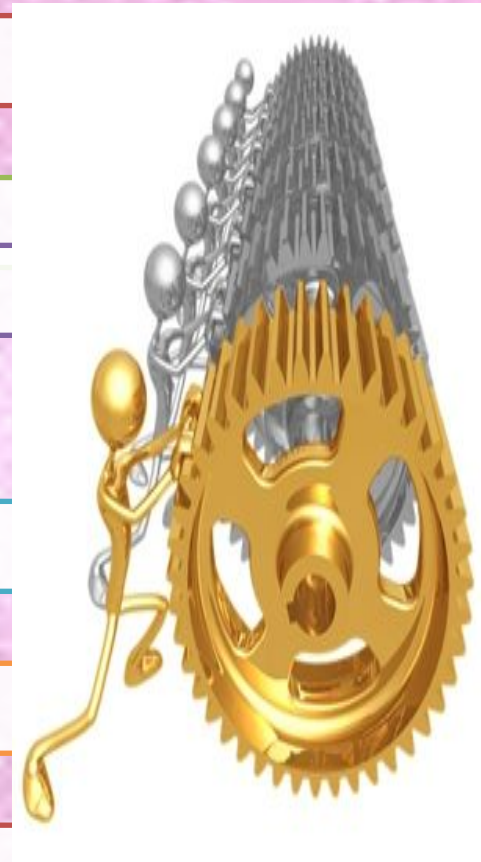
Группирование

Кооперация

Нормирование деятельности.

Функционирование.

Расформирование



Выводы

- 1. Итак, команда -- это способ построения организации с учетом реальных качеств ее сотрудников. Организованная совместная деятельность людей подчиняется общим закономерностям независимо от природы организации;*
- 2. командой называют небольшое количество людей (5--7, реже до 15--20), которые разделяют цели, ценности и общие подходы к реализации совместной деятельности; имеющих взаимодополняющие навыки; принимающих на себя ответственность за конечные результаты; способных изменять функционально-ролевую соотношенность (исполнять любые внутригрупповые роли); взаимоопределяющих принадлежность свою и партнеров к данной общности (группе);*
- 3. Суть команды заключается в общем для всех ее членов обязательстве;*
- 4. Для повышения эффективности командных форм управления огромное значение приобретает изучение влияния ценностного аспекта сосуществования членов управленческих групп на производительность организации.*
- 5. Командные формы управления реализуются в целях решения проблем и подготовки рекомендаций, непосредственного изготовления чего-либо, а также управления процессом.*



СПАСИБО ЗА
ВНИМАНИЕ =)

