

**Принципы организации и  
эффективность командной  
формы организации работ.  
Психологические особенности  
межличностных отношений в  
команде.**

Студенка 2 курса, 351 гр.  
Щербакова Мария



**Команда – это группа людей,  
объединенных достижением общей  
цели, во многом соответствующей  
личным целям каждого.**



# **Команда характеризуется рядом признаков, основными из которых являются следующие:**

- состоит из двух человек или более;**
- члены команды в соответствии с отведенной им ролью участвуют в меру своей компетентности в совместном достижении поставленных целей;**
- имеет свою индивидуальность свое лицо, не совпадающее с индивидуальными качествами ее членов;**
- для команды характерны сложившиеся связи как внутри команды, так и вне ее – с другими командами и группами;**
- имеет ясную, упорядоченную и экономичную структуру, ориентированную на достижение поставленных целей и выполнение задач;**
- периодически оценивает свою эффективность .**

# **Большинство исследователей отмечают три ключевых признака команды:**

- сотрудничество,**
- разнообразие задач,**
- ответственность за всю  
работу в целом и ее анализ.**



**Можно утверждать, что выполнять проекты, требующие глубоких знаний, компетентности, предпочтительнее командой, что, кроме того, позволяет распределить задачи между ее членами, а следовательно, решить задачу в установленные жесткие сроки**

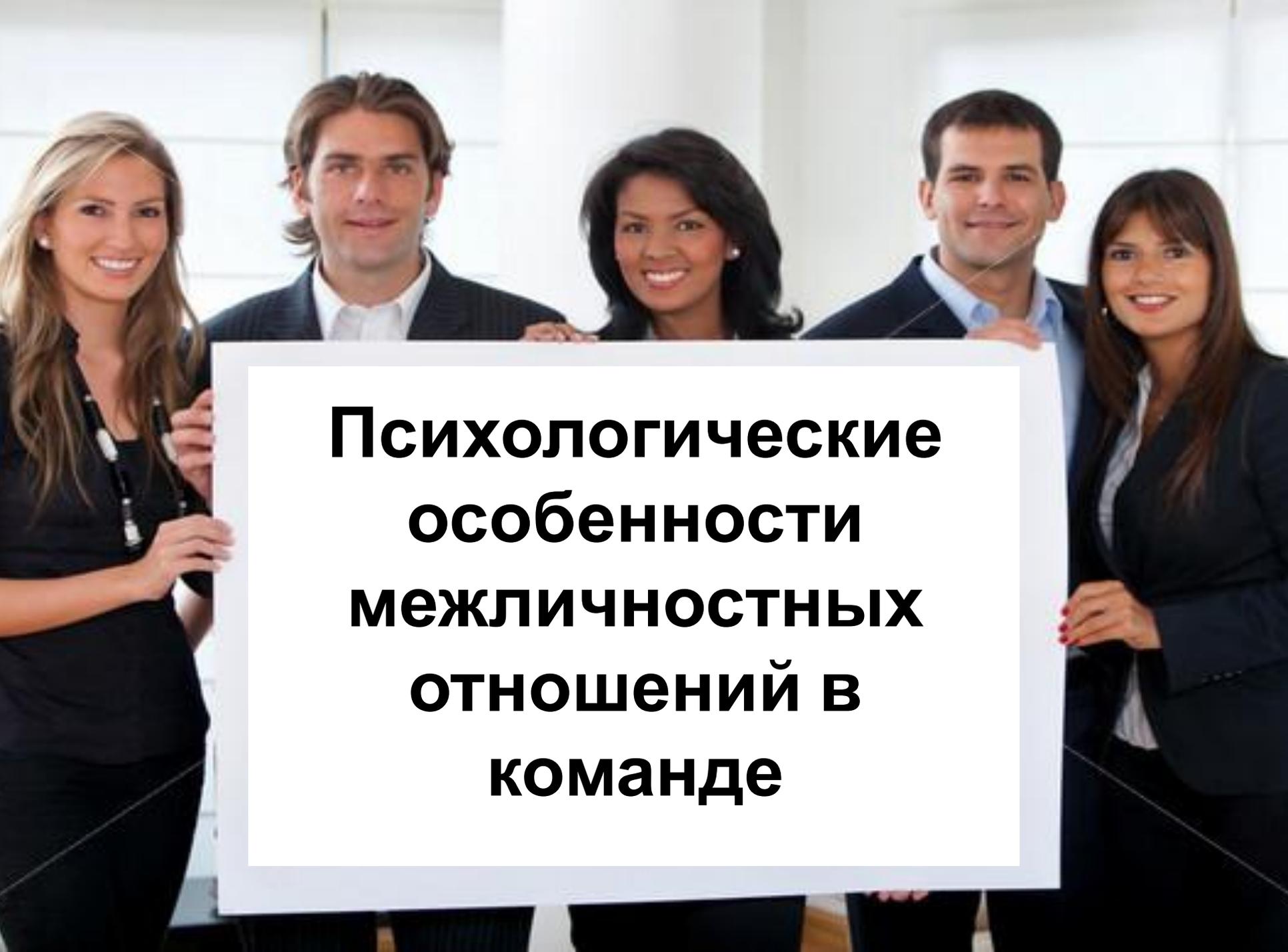


# Различия между командой и группой

- в группе исполнение работы обычно зависит от индивидуальной деятельности ее членов. Результат работы команды зависит от личного вклада каждого ее члена в достижение цели, в тесном взаимодействии
- Члены групп чаще всего не несут ответственности за общий результат работы, но отвечают только за свою персональную деятельность. Команды же придают значение как индивидуальной работе каждого из ее членов, так и общему результату.
- члены групп могут лишь разделять общую цель, члены команд, помимо прочего, разделяют и общие обязательства по достижению цели
- команды отличаются от групп характером своей связи с менеджментом

# Ключевые принципы организации командной формы работ

- 1. Принцип коллективного исполнения работы — каждый член команды выполняет ту часть общего задания, которую ему поручила команда, а не ту, что он обычно исполнял по заданию руководителя (хотя последнее не исключается и в рамках команды)
- 2. Принцип коллективной ответственности — вся команда теряет в доверии, стимулировании, в общественном признании, если задание не выполнено по вине любого из членов команды.
- 3. Принцип адекватного стимулирования команды за конечный результат. Нередко общественное признание оказывается более ценным стимулом, чем материальная оплата
- 4. Принцип автономного самоуправления команды.
- 5. Принцип повышенной исполнительской дисциплины, добровольно принимаемый каждым членом команды.
- 6. Принцип добровольности вхождения в команду. Это ключевой принцип формирования команды: в состав ее может быть включен только тот, кто добровольно изъявил готовность к этому на основе полного знания и понимания всех условий ее деятельности.



**Психологические  
особенности  
межличностных  
отношений в  
команде**

# Существуют два основных типа команд

- Проектные группы, созданные для выполнения какой-то конкретной задачи и существующие достаточно короткое время.
- Постоянно существующие группы, отделы, службы, которые работают длительное время.



# В своем развитии проектные команды проходят следующие

## стадии:

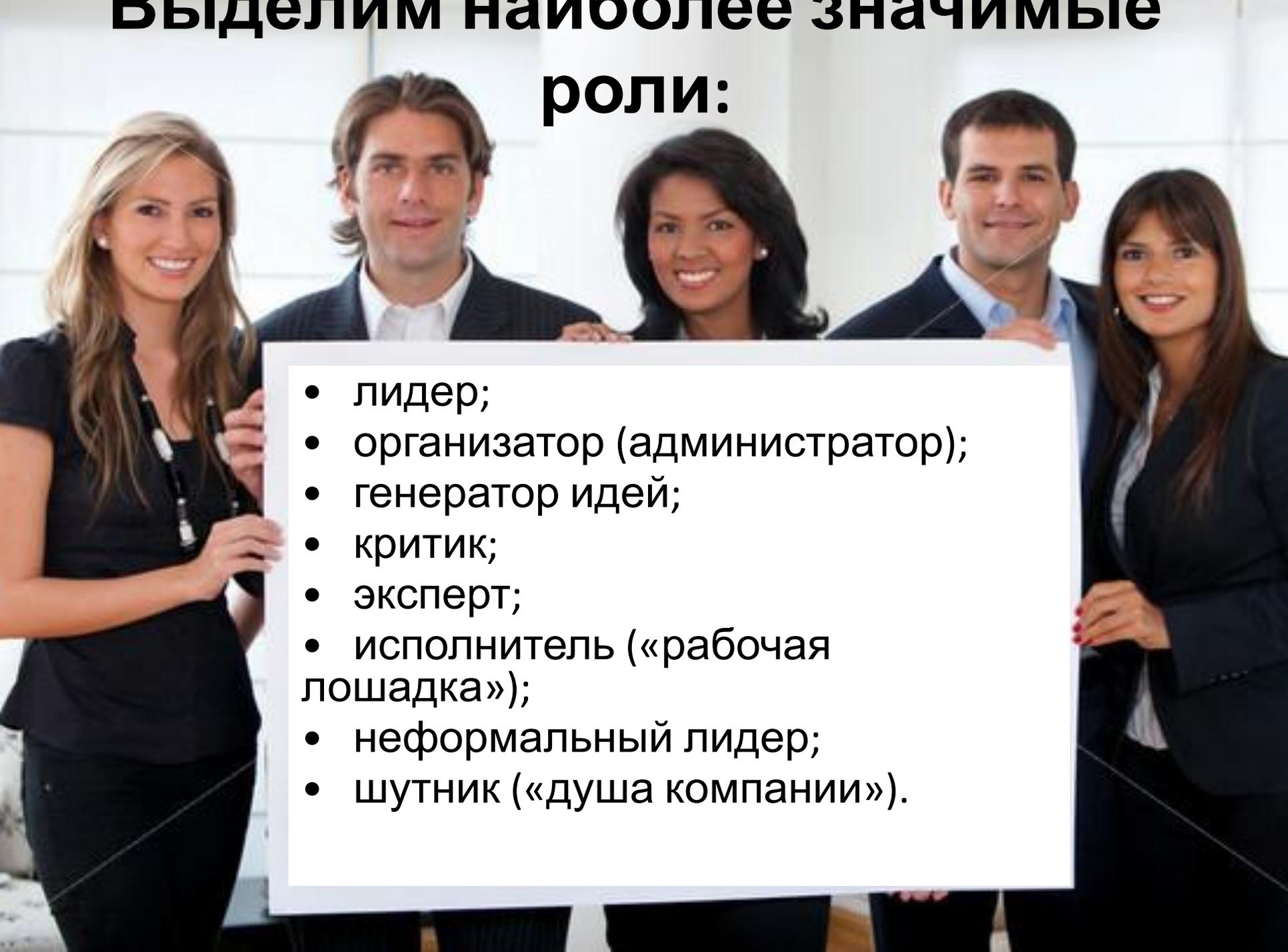
- ✓ Узнавание и «притирка» друг к другу, выработка норм и правил поведения внутри команды. На этой стадии возможно возникновение конфликтов.
- ✓ Дальнейшая «притирка» и перераспределение ролей, отработка схем взаимодействия между членами команды для решения каких-либо рабочих и личных вопросов. На этой стадии возникновение конфликтов весьма вероятно.
- ✓ Интеграция и успешная работа команды по выполнению поставленных перед ней задач.
- ✓ Команда «охладевает» к работе. Между участниками вновь возможны конфликты, так как члены коллектива начинают задумываться, что им делать дальше. Важно уметь организовывать выход коллектива из проекта, работа над которым успешно завершена.

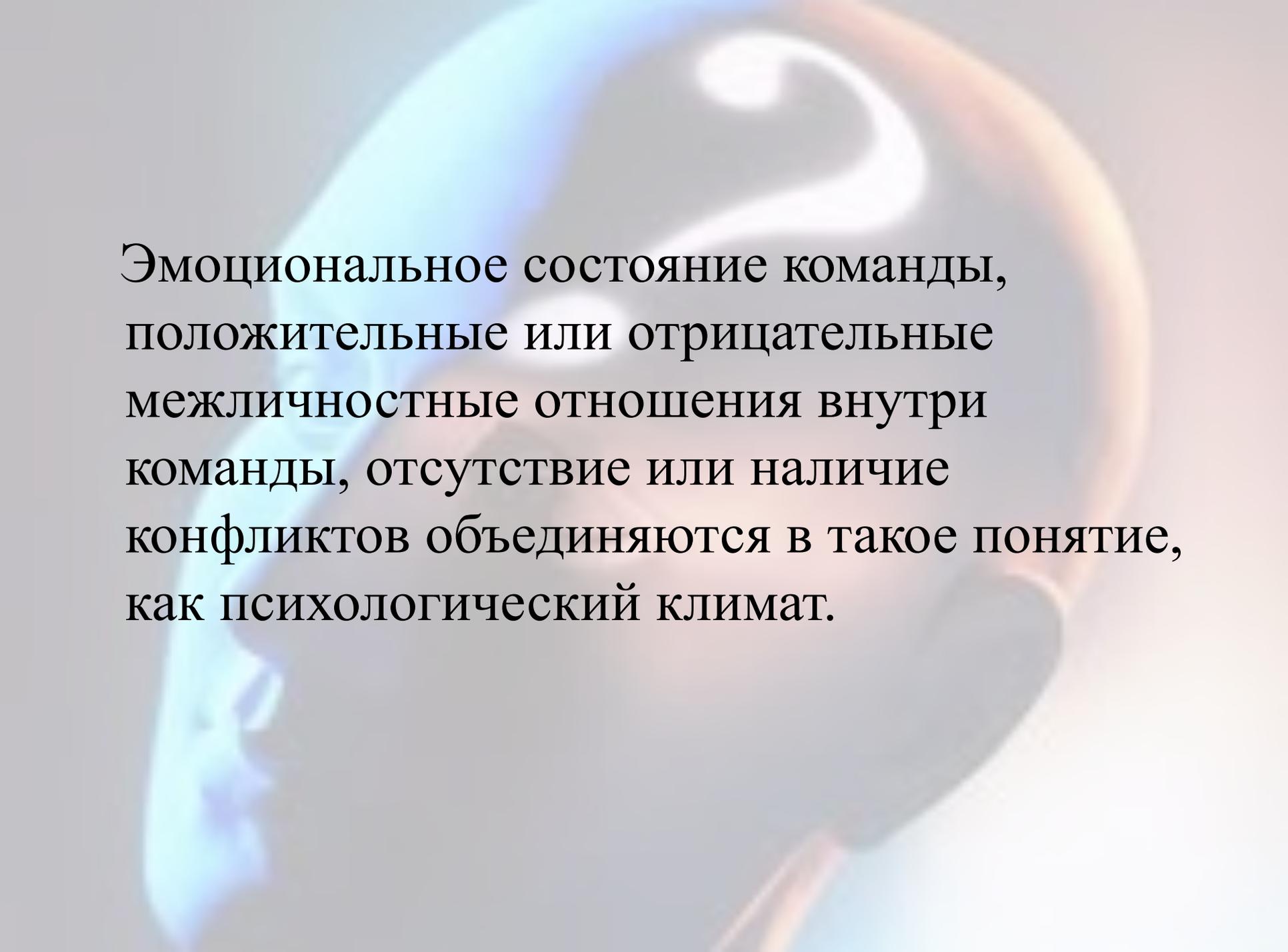
# Какие стадии проходит постоянно существующая группа, прежде чем стать командой?

- Стадия узнавания друг друга, «притирки», выработки групповых норм и правил поведения. В это время состав группы может быть нестабилен — люди могут уходить из группы или приходить в нее.
- Стадия распределения и закрепления групповых ролей, принятия групповых норм членами команды.
- Стадия выработки, закрепления и оптимизации схем взаимодействия между членами команды.
- Стадия интеграции и успешной работы сформированной команды, коллектива.

Для успешного функционирования команды важны все люди и все роли, которые они выполняют. Вы, вероятно, сталкивались в жизни с такой ситуацией, когда в коллективе нет человека, способного взять на себя ответственность за принятие решения и стать лидером, или когда все предлагают хорошие идеи, но нет человека-организатора, который смог бы претворить эти идеи в жизнь.

# Выделим наиболее значимые роли:

- 
- лидер;
  - организатор (администратор);
  - генератор идей;
  - критик;
  - эксперт;
  - исполнитель («рабочая лошадка»);
  - неформальный лидер;
  - шутник («душа компании»).

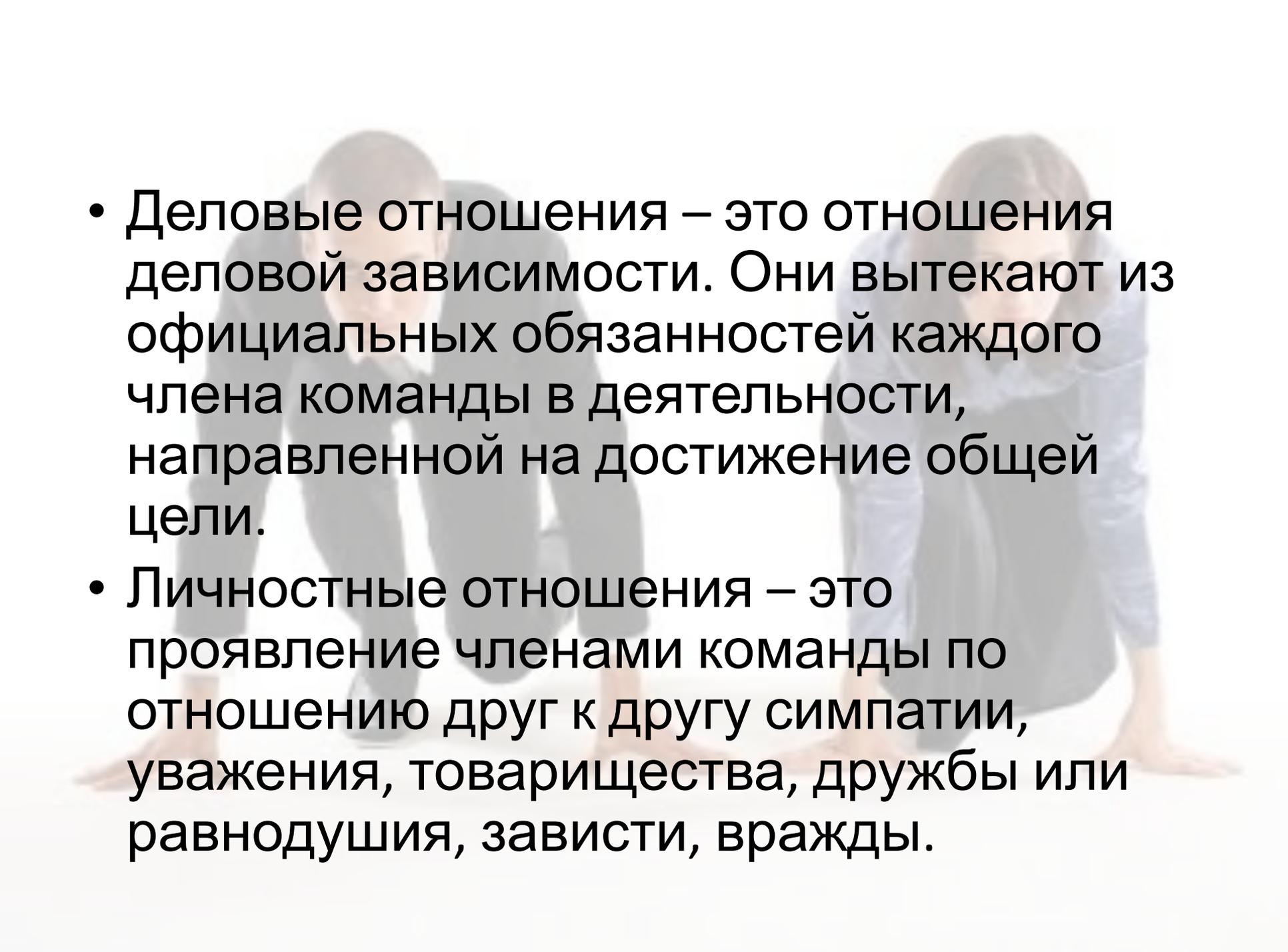


Эмоциональное состояние команды, положительные или отрицательные межличностные отношения внутри команды, отсутствие или наличие конфликтов объединяются в такое понятие, как психологический климат.

# В системе межличностных отношений принято выделять:

- деловые (или формальные) ;
- личные (или неформальные, эмоциональные) отношения.



- 
- **Деловые отношения – это отношения деловой зависимости. Они вытекают из официальных обязанностей каждого члена команды в деятельности, направленной на достижение общей цели.**
  - **Личностные отношения – это проявление членами команды по отношению друг к другу симпатии, уважения, товарищества, дружбы или равнодушия, зависти, вражды.**

# Факторами, влияющими на возникновение напряженности и конфликтом в межличностных отношениях, являются:

- недостаточная сплоченность членов команды;
- наличие несовместимости на психофизиологическом, психологическом или социально-психологическом уровне;
- несоответствие квалификации членов команды поставленной задаче;
- наличие в команде людей с высокой агрессивностью и высоким уровнем доминирования, стремящихся взять на себя роль лидера;
- расхождение у отдельных людей самооценки способностей, с одной стороны, и уровнем мастерства и оценкой этих способностей командой в целом – с другой;
- несоответствие результатов деятельности ожиданиям команды;
- наличие в команде группировок, по-разному относящихся к установкам лидера, к нормативным предписаниям, выработанным в данной команде.

A close-up image of a person's face, eyes closed, with a glowing red area on the forehead and temples, suggesting intense focus or a headache. Bright yellow lightning bolts radiate from the head against a dark, stormy background.

**Спасибо за  
внимание!**