

## «Как создать успешную команду?»

### Что такое командообразование?

Для начала отметим, что команда создаётся под управлением лидера, руководящего её работой, обучающего её членов и создающего связи между ними.

### Как создать успешную команду?

Итак, базовыми правилами создания успешной команды можно назвать следующие:

1. Необходимо построить единую коммуникационную систему и единый язык, который позволит отслеживать и понимать всё, что происходит. Поспособствовать этому может только построение честных и открытых отношений, для чего нужно применять обмен правдивыми данными. А это, в свою очередь, станет основой доверительных отношений в команде, а также основой создания и развития эмоциональной связи. Действовать всегда нужно, исходя из принципов честности и дружественного настроения. Всегда должна присутствовать уверенность в том, что вы поступаете правильно, благодаря чему у всей команды появляется вера в успех. А честный обмен информацией необходим для взаимопонимания и позитивного настроения.
2. Необходимо всячески поощрять обучение сотрудников и способствовать ему. Очень важно, чтобы сотрудники всегда развивались как на личном, так и на профессиональном уровне. Когда отсутствует ощущение роста, тогда команда стоит на месте и может оказаться на грани исчезновения. Вы всегда должны помнить о том, что потенциал и возможности каждого отдельного члена команды не раскрыты максимально, и вы обязаны помогать ему раскрываться. Обучение и развитие всегда будет способствовать появлению новых идей и настрою на поиск и введение инноваций.
3. Необходимо создавать позитивный микроклимат и культивировать командный дух. В команде всегда должны царить тёплые и дружественные отношения, ведь команда является практически семьёй. А это, в свою очередь, говорит о том, что к команде относятся и семейные ценности, такие как взаимопомощь и готовность сделать многое ради другого.

Помимо этого, вместе нужно не только работать, но и отдыхать – это является показателем качественных отношений, а не просто отношений людей внутри коллектива.

4. Необходимо стимулировать вовлечённость членов команды в рабочий процесс и упорство в достижении командных и индивидуальных целей. Если вовлечённость и упорство одного суммируются с вовлечённостью и упорством другого, будет достигнут эффект синергии, который является самой лучшей энергией для достижения максимального результата.

Представленные четыре принципа можно назвать основными в процессе создания успешной команды. Если поискать, то можно найти разные стратегии командообразования, однако в каждой из них будет иметься то, о чём мы только что говорили.

Но нельзя забывать и ещё об одном важнейшем элементе, который отличает эффективную команду от посредственной – это лояльность.

### **Коротко о лояльности**

Такое качество как лояльность, не является врождённым, и действительно лояльных людей в обществе, как правило, не более 10%. И это служит показателем того, что лояльность должна создаваться, что требует от лидера команды искусного владения любыми управленческими методами.

Сама же лояльность может определяться по-разному, но наиболее точно, применительно к вопросу создания команды, её можно охарактеризовать так: лояльность представляет собой готовность на добровольной основе и без каких-либо принуждений действовать в соответствии с официальными и неофициальными принципами команды. Причём сюда входит не только исполнительность, но также желание добровольно делать что-то во благо команды. Именно по этой причине можно сделать вывод, что если в команде нет лояльности, то и самой команды тоже нет.

### **Что может разрушить команду?**

Команда может быть разрушена, главным образом, тремя факторами:

1. Гнетущей атмосферой, приводящей к равнодушию командных игроков по поводу работы и общего результата. Когда в коллективе царит напряжение, им «заражаются» абсолютно все, что приводит к плачевным последствиям
2. Ложными коммуникациями, под которыми нужно понимать невнимание членов команды друг к другу и общему принятию идей. Когда каждый начинает гнуть свою линию, вся командная игра находится под угрозой
3. Подавлением инициативы, когда чувства членов команды подавляются и не обсуждаются. Здесь важно понимать, что выставлять на всеобщее обозрение свои чувства не является зазорным, и говорить о своих ошибках и проблемах в работе должны все в команде

### **Управление командами в разных странах**

В управлении командами вообще очень многое основано на традициях, которые сложились в той или иной стране, в том или ином регионе. И системы управления командами можно условно разделить на:

#### *«Восточная» система*

Главной особенностью здесь является наличие высоких внутренних обязательств членов команды перед компанией. Люди в восточных командах очень трудолюбивы и стремятся повысить эффективность рабочего процесса. Ответственность же за результат лежит на команде. Также интересно то, что в компаниях стран Востока используется такая система стимулирования, которая ориентирована на групповую ответственность.

#### *«Азиатская» система*

В этой системе отличием является то, что выполнение правил компаний и указаний руководства является беспрекословным и находится под своеобразной защитой. Любая, даже самая незначительная попытка сотрудника к своевольным действиям строго, быстро и показательно пресекается. Подавляющее число команд азиатского типа являются закрытыми, инициатива членов команды минимальна, а все вопросы решаются очень медленно.

### *«Российская» система»*

Для этой системы управления свойственно принуждение. Сотрудники компаний должны делать так, каким говорится. Тут не принято открыто проявлять свои стремления к лучшей жизни и выдающимся достижениям, как и совершать резкие карьерные взлёты. В большинстве случаев наблюдается отсутствие дисциплины или крайне низкий её уровень, а сотрудники способны нарушать любые правила. По этим причинам руководство осуществляется в жёсткой форме.

### *«Европейско-Американская» система*

Эта система также отличается высоким уровнем принуждения, однако, зачастую замаскированным. За улыбкой лидера, его вежливым голосом и желанием выслушать чаще всего скрывается жёсткость и способность быстро расставить всё на свои места. Если сотрудник проявит необязательность или лень, он в мгновение ока может оказаться на улице.