

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Совет молодых ученых

Научно-методический отдел по работе с молодыми учеными
и специалистами университета управления
научных исследований СПбГУ

ЧЕЛОВЕК. ПРИРОДА. ОБЩЕСТВО АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ

Материалы

*14-й международной конференции
молодых ученых 26–30 декабря 2005 г.*

В 2 частях

Часть II



Издательство Санкт-Петербургского университета
2006

КОМАНДНАЯ РАБОТА КАК ТЕНДЕНЦИЯ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Среди умений, которые организация требует от своих работников, все более заметное место занимает умение работать в командах, которые в будущем будут играть важную роль во всех видах деятельности.

Команды и работа в командах — это не новые понятия¹, команды и командное мышление существовали уже в течение многих лет в некоторых компаниях Японии и США.

Изучению командной формы организации трудовой деятельности посвящен ряд работ как отечественных авторов: А. М. Карякин, П. Капецио, Т. Д. Зинкевич-Евстигниева, Д. Ф. Фролов, Л. М. Хижняк и др., так и зарубежных, среди них наиболее известны И. Р. Катценбах, Д. К. Смит, С. Танненбаум, Янкелович, Голдсмит и др.

Команды становятся базовой рабочей единицей успешной организации. Для объяснения этого факта и более ясного понимания силы и потенциала командной организации труда следует обозначить существенные отличия команды от группы. Так, понятия команды «описывают отношения, т. е. очень личные человеческие кон-

Стрельникова Татьяна Валерьевна — аспирант кафедры социального управления и планирования факультета социологии СПбГУ (e-mail: T_strelnikova83@mail.ru)

такты, когда целое больше чем просто, чем сумма составляющих его частей»². Каждая часть обеспечивает синергию, обусловленную характером и качеством взаимодействия между людьми, понятие же группы представляет собой «совокупность, конгломерат, смесь, фрагментов, совершенно независимых друг от друга компонентов, которые оставаясь простой суммой составных частей, еще не образовав единое целое, могут тем не менее стремиться к достижению общих целей»³.

С помощью команды реализуется привязанность, эмоциональная связь, межличностные контакты. В команде, образующей нечто большее, чем можно было ожидать от простой суммы составных частей, уживаются многообразие и единство, открытость и готовность принимать чужую позицию, честность, жесткая критика и искренняя признательность, доверие и возможность обсуждать рискованные темы.

В группах распределение властных полномочий определяется, как правило, иерархической системой, когда решения принимаются узким кругом лиц, которым все остальные передают свои права и ответственность. Единственный человек обладает властью, и неограниченной свободой оказывать давление, манипулировать людьми.

При образовании команды не существует необходимости ни в принуждении ее членов, ни в безусловной лояльности. Общее направление автоматически вырабатывается при выявлении и интегрировании видения, целей и стратегий. Деятельность команды строится на независимости, уверенности в собственных силах, наличии критичной обратной связи. При командной форме организации трудовой деятельности безусловное подчинение лидеру теряет всякую ценность, причем возрастает потребность в диалоге, совместном преодолении проблем в целях консенсуса и выработке общего направления.

Команда не подчиняется лидеру в отличие от группы. Каждый участник обладает степенью ответственности, самостоятельностью и независимостью. Но при этом члены команды признают необходимость располагать лидерами на всех уровнях организации, считаются с их званиями и должностями. Определяющими для команды являются ясность, сплоченность, командный дух, ориентированность на решение задач, степень удовольствия, испытываемого от трудового процесса. Таким образом, силу команды определяет

именно способность действовать сообща. Команда приобретает все большее значение как основной носитель энергетики организации, ее ценностей и стратегии.

Успешным демократическим организациям необходимы контекст ценностей, этики, целостности, живая, эволюционирующая сеть сообществ, инновационные самоорганизующиеся команды, отточенные, открытые бизнес-процессы на основе сотрудничества, сложные системы самокоррекции.

Команды образуют фундаментальную основу взаимосвязанных действий, на которых зиждется любая демократическая, самоуправляемая организация. Они придают ей силу, гибкость, творческий потенциал, стойкость.

Команда становится тем местом, где ценности преобразуются в конкретные дела. Это ключевой элемент, основа жизнеспособности сети сообщества. Кроме того с помощью командной организации труда нередко удается исправить ошибки и негативные последствия, порожденные иерархическим, бюрократизированным менеджментом.

Благодаря командам компания становится более гибкой в принятии решений и оперативнее реагирует на изменяющиеся условия. Практика достижения консенсуса и атмосфера сотрудничества снижают процент беспричинных конфликтов, недопонимания, постепенно пропадает недоверие, улучшаются социально-трудовые отношения. Ставя персонал перед необходимостью реагировать на новые вызовы и в то же время улучшая моральный климат, командная организация труда стимулирует персонал на непрерывное улучшение собственных навыков.

¹ *Томпсон Лей.* Создание команды / Пер с англ. Лей Томпсон. Вершина, 2006. 544 с.

² *Клок К., Голдсмит Дж.* Конец менеджмента. СПб., 2004. 368 с.

³ Там же.