

Командообразование: «плюсы» и «минусы» организации команд

Довольно часто менеджеры, занимающиеся построением команд, рассчитывают на быстрые результаты. Ни одна команда не может сразу стать эффективной. Даже если в составе команды собраны самые лучшие специалисты, это вовсе не означает, что результаты их совместной работы будут мгновенными. Именно поэтому далеко не всегда имеет смысл создавать команду. В некоторых случаях будет намного экономичнее выполнить работу без использования командного ресурса.

Так как построение команды требует времени, усилий и средств, до принятия решения о формировании команды целесообразно взвесить все «за» и «против» этой формы организации деятельности.

Фактор	Целесообразна работа в группах	Целесообразна работа в команде
1. Необходимо быстрое выполнение задания	✓	
2. Задание имеет высокую степень сложности		✓
3. Задание слабо структурировано		✓
4. Задание принадлежит к числу приоритетных для организации		✓
5. Предполагается многократное повторное выполнение задания	✓	
6. Выполнение задания требует от исполнителей творческого подхода		✓
7. Предполагается неоднократное привлечение тех же людей для совместной работы		✓
8. Выполнению задания может способствовать конкуренция между исполнителями	✓	

Важно помнить, что команды не могут считаться универсальным решением всех проблем, стоящих перед организациями.

В ряде случаев их создание может являться вредоносным для компании, например, по той причине, что они могут существенно замедлять скорость принятия управленческих решений, повышать уровень конфликтности в компании, способствовать размыванию ответственности.

«Плюсы» организации команды

Команда не является универсальным инструментом системы управления, но этот способ организации имеет немало «плюсов»:

1. Профессиональный
2. Коммуникативный
3. Социальный
4. Ценностный

«Плюс»	Показатель	Содержание
Профессиональный	1. Время	Команда способна быстро и эффективно справиться с задачей, на решение которой обычно уходит значительное время.
	2. Креативность	Команда способна генерировать нестандартные решения, создавать «копилку решений».
	3. Качество	Кодекс чести профессионала не позволит делать работу некачественно.
Коммуникативный	1. Стиль	В команде нарабатывается опыт сотрудничества и взаимной поддержки.
	2. Координация	Команде не требуется постоянный контроль. Каждый активно участвует в координации работ.
Социальный	1. Имидж	Наличие команды создает фирме выгодный имидж, вызывающий доверие клиентов.

Ценностный	2. Перспектива	При наличии команды фирма имеет преимущества в получении выгодных заказов.
	1. Ценности	Работа в команде формирует систему ценностей у каждого члена команды.
	2. Рост	Работа в команде всегда содействует личностному и профессиональному росту членов команды, а значит, повышает эффективность команды в целом.

«Минусы» организации команды

«Минус»	Описание
Время	Процесс образования команды растянут по времени.
Деньги	Требуются средства на дополнительное обучение членов команды, на материальное стимулирование.
Человеческий фактор	Резко возрастает ценность вклада каждого сотрудника: руководитель и каждый член команды должны быть психологически к этому готовы.
Недирективность	Административно-командный стиль управления в команде «не проходит».
Уникальность	Модель команды не всегда пригодна для «тиражирования»; каждую новую команду нужно создавать с особой тщательностью и бережностью.
Индивидуальный подход	Многое держится на взаимоотношениях между ее членами, на «командном духе», системе ценностей, философии развития. Это категории тонкие и требуют постоянной поддержки, сопровождения.

Таким образом, создавая команду, организатор должен знать о всех «плюсах» и «минусах» «эффекта команды». Важно помнить, что команда — самостоятельный сплоченный коллектив, который можно и «перекупить», предложив большие деньги и возможности. В этом случае сохранить команду могут только высокие нравственные качества членов команды, а также их личная преданность организаторам.