

К ВОПРОСУ О ПРЕИМУЩЕСТВАХ И НЕДОСТАТКАХ РАБОТЫ В КОМАНДЕ

Богданович Е. Г., к. и. н., доцент каф. «Менеджмент»
Белорусский национальный технический университет
г. Минск, Республика Беларусь

Команда – это группа из двух или более людей, координирующих свои действия и трудовые усилия для достижения определенной цели, к которой они стремятся и за выполнение которой считают себя ответственными друг перед другом [1, с. 565].

В этом определении команды имеются 4 ключевых компонента. Во-первых, для создания команды требуются как минимум 2 человека. Во-вторых, члены команды регулярно взаимодействуют между собой (мы не называем командой группу пассажиров в городском автобусе или очередь в магазине). В-третьих, труд членов команды направлен на достижение определенной цели (например, разработку нового смартфона; написание учебника; сборку автомобиля). В-четвертых, члены команды преданы цели и чувствуют взаимную ответственность за результаты труда. Таким образом, концепция команды подразумевает, что все ее члены привержены единой миссии и несут коллективную ответственность.

Основными преимуществами командной организации труда являются:

- Высокая эффективность совместного труда (связана с тем, что результат общей деятельности всегда выше, чем сумма профессиональных усилий);
- Высокое качество профессиональной жизни (связано с личным удовлетворением от характера своего труда и взаимодействия с коллегами);
- Профессиональное самообучение (заключается в расширении знаний и умений, обучаясь друг у друга);
- Организационно-профессиональная гибкость (заключается во взаимозаменяемости участников команд, их подстраховке друг друга).

В то же время, по мнению Р.Дафта, имеются 3 основных причины, по которым работа в команде представляет для многих людей проблему.

1. Мы должны отказаться от независимости (в команде успех людей оказывается зависимым не только от своих индивидуальных усилий, но и от того, насколько хорошо работают другие люди. Каждый должен ставить интересы команды на первое место в ущерб личным интересам).

2. Мы вынуждены мириться с присутствием «безбилетников» («наблюдателей»); при этом зачастую «наблюдатели», не прикладывая должных усилий, наравне со всеми получают высокую оценку за коллективную работу.

3. Иногда команды оказываются дисфункциональными. Благодаря использованию команд некоторые компании добились больших успехов, но известно и немало примеров того, как команды в организациях терпели полное фиаско [2, с. 567]. Таким образом, наряду с явными достоинствами, работа в команде сопряжена и с определенными недостатками:

1. Недостаток доверия (люди опасаются признаваться в ошибках, делиться опасениями или высказывать идеи).

2. Страх перед конфликтом (люди предпочитают ладить друг с другом ради сохранения гармонии и не высказывать конфликтных суждений).

3. Недостаточная преданность (люди опасаются высказывать свои истинные мнения, и поэтому бывает трудно добиться их преданности принятым решениям).

4. Уклонение от подотчетности (люди не берут на себя ответственность за результаты; они предпочитают указывать пальцем на других, когда что-либо идет не так).

5. Невнимание к результатам (члены команды ставят личные амбиции или потребности своих отделов выше коллективных результатов).

Список литературы

1. Дафт, Р. Менеджмент. 10-е изд. , Р. Дафт. – СПб.: Питер, 2015. – 864 с.