



Работа с командой.
Корпоративная культура с нуля.

КОМАНДА.....

Впервые термин «команда» начал применяться в лексиконе спортсменов, будучи составной частью в построении их тайм-менеджмента.

На данный момент понятие команды значительно расширило сферу своего применения и является актуальным для многих сфер.

КОМАНДА.....

И так, команда – это небольшие группы (от 3 до 12 человек), имеющих ярко выраженную целевую направленность и интенсивное взаимодействие между членами группы.

Исходя из этого, командная работа – это эффективная и продуктивная практическая деятельность команды.

Или же это некая совместная целенаправленная работа группы специалистов, которые работают по заранее установленным правилам.

Главные черты команды

- **Совместная работа.** Это не просто пазлы, которые по каким-либо признакам совпадают, это единый организм, который движется, и движется сообща в одном направлении.

Члены команды что-то делают вместе, а не объединены только территориально и по другим признакам.

Каждый участник этого движения взаимодействует с другим.

Главные черты команды

- **У каждого участника свое позиционирование.** Оно не стихийно и не меняется бесконечно, это продуманная и установленная в команде роль.

За ролью закрепляются границы ответственности, задачи, которые известны другим членам команды.

Работа в команде предполагает взаимодействие с учетом установленных ролей.

Главные черты команды

- **Коммуникация.** Каждый участник открыт с другими, нацелен на решение, а не на конфликты. Если это не так, команда распадается. Или из нее уходит тот, кто не доверяет и не готов открываться группе.

Главные черты команды

- **Автономия.** Команда представляет собой некую автономную единицу в какой-либо структуре.

Она располагает своими собственными способами взаимодействия с «внешним миром» и другими командами, но никто не может извне повлиять на процессы, происходящие внутри команды.

Главные черты команды

- **Синергия.** Совместная работа дает особый синергетический эффект.

Это когда полученный результат намного превышает сумму результатов каждого участника, если бы работа делалась каждым в одиночку.

Принципы и особенности команды

- Единая цель.
- Взаимодополняющие навыки.
- Строгие требования к продуктивности.
- Взаимоответственность.
- Небольшое количество людей.

Было доказано, что чем меньше команда, тем она продуктивнее. Команды до 5 человек работают быстрее. Большая команда более функциональна. Но чтобы она держалась и эффективно функционировала, важно профессионально установить роли и правила внутри команды.

Образовательные субботы

#МЫВМЕСТЕ

Почему команда лучше, чем сотрудничество

Команда эффективнее сотрудничества и это стремятся использовать в целях повышения эффективности организации.

Поэтому от лидеров требуется умение создавать команды и работать с командами.

В чем конкретно эффективность команды?

Образовательные субботы

#МЫВМЕСТЕ

Отдельный человек ограничен полномочиями и компетенциями.

В команде, где присутствуют люди с разными полномочиями и профилями, можно выйти на нестандартную идею, которая способна родиться только на стыке компетенций.

Причем, команда способна не только найти идею, но и как реализовать ее.

Образовательные субботы

#МЫВМЕСТЕ

Эффект синергии возможен только в команде, значит, совместная работа команды способна дать больше эффекта компании, чем если каждый будет работать сам по себе.

Команда менее подвержена внешнему влиянию, а значит, крепче.

В команде остаются только взвешенные идеи, поскольку каждая из поступающих тщательно обсуждается и поддается многостороннему анализу.

Обсуждается как вся идея, так и ее детали, поэтому меньше вероятности появления ошибок.

Образовательные субботы

#МЫВМЕСТЕ

В командной работе устраняют ошибки, поскольку все они более заметны, чем при работе одному. За собой труднее замечать недочеты.

Наконец, команда – тот сегмент, который способен реализовать каждого сотрудника лучшим образом.

Правила участников команды

В команде существуют правила, благодаря которым команда существует и остается командой.

- Возможность свободно высказывать свою точку зрения.
- Конфиденциальность.
- Объективная обратная связь.
- Использование ресурсов команды за ее пределами только в том случае, если это не навредит ни одному участнику.
- Корректное поведение внутри команды.

Образовательные субботы

#МЫВМЕСТЕ

Формирование команд – это самое желательное и логичное, что может произойти с рабочим коллективом, поэтому работа с командой для любого руководителя должна быть одним из обязательных навыков.

Часто бывает, что команда благодаря своей синергии способна заменить собой одного очень креативного и высококлассного специалиста, оплата труда которого компании не по карману.

Плюсы и минусы командной работы

У командной работы есть свои преимущества и недостатки.

Преимущества командной работы:

- Команда способна выполнить задачи, которые не выполнит один человек.
- Команда – это уже гарантия того, что интересы всех сторон учитываются.
- Команда снижает риск принятия ошибочного или случайного решения.
- Команда снижает риск пропадания из поля зрения важных фактов.
- Команда исключает «производственную слепоту» (так называемые «мертвые зоны»).

Плюсы и минусы командной работы

- Сотрудника, имеющего опыт работы в команде, ожидает меньше проблем и трудностей, связанных с взаимодействием между людьми или другими подразделениями компании.
- Команда укрепляет навыки коллегиального сотрудничества.
- Умение работать в команде – ценная квалификация.

Недостатки:

- Работа в команде может требовать дополнительных затрат времени.
- Работа команды более медлительна, особенно при большой численности команды. Вся команда испытывает определенные трудности при сборе в назначенное время и т.д.
- Дискуссии отнимают время, хотя и являются ценными. Улучшить ситуацию может **владение навыками коммуникаций и техникой ведения дискуссий.**

Недостатки:

- Работа в команде может задерживать решения, поскольку они принимаются после продолжительных дискуссий.
- Анонимность результатов иногда снижает мотивацию трудиться.
- Работа в команде дополнительно к основной деятельности может стать серьезной избыточной нагрузкой.

Недостатки:

- Иногда команда создает ошибочный результат, иногда расходует время неэффективно или так и не приходит к совместному решению. Известно выражение: «Верблюд – это лошадь, нарисованная командой».

Но подобное происходит при отсутствии у членов команды ряда важных факторов!

НВ КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА!!!

Образовательные субботы

#МЫВМЕСТЕ

Корпоративная культура – совокупность моделей поведения, которые приобретены организацией в процессе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, показавшие свою эффективность и разделяемые большинством членов организации.

Компонентами корпоративной культуры являются:

принятая система лидерства;

стили разрешения конфликтов;

действующая система коммуникации;

положение индивида в организации;

принятая символика: лозунги, организационные табу, ритуалы.

Образовательные субботы

#МЫВМЕСТЕ

Обычно существующая в организациях корпоративная культура – сложный комплекс предположений, бездоказательно принимаемых всеми членами коллектива и задающих общие рамки поведения.

Типы корпоративной культуры

- ✓ клановая
- ✓ адхократическая
- ✓ рыночная
- ✓ иерархическая

Клановая (семейная) культура характерна для организации, которая фокусирует внимание на заботе о людях и внутреннем уважении к индивидуальности и уникальности каждого.

Главной ценностью такой культуры является команда.

Чаще всего это компании, работающие на клиентском рынке: розничная торговля, услуги.

Образовательные субботы

#МЫВМЕСТЕ

Адхократическая культура в организации проявляется через внимание к внешним позициям на рынке, к потребителям в сочетании с высокой гибкостью в решении задач.

Такой тип культуры характерен для высокотехнологичных производственных организаций, которым всегда надо держать «руку на пульсе».

Образовательные субботы

#МЫВМЕСТЕ

Для организаций с **рыночной культурой** свойственно внимание на внешних позициях (доля рынка, прирост клиентской базы, завоевание потребителей) в сочетании со стабильностью и контролем (поддержание определенного уровня рентабельности компании).

Наиболее органично с таким типом корпоративной культуры существуют предприятия оптовой торговли; амбиция завоевывать делает их лидерами рынка.

Иерархическая (бюрократическая) культура – это культура организаций, которые фокусируют внимание на внутренней поддержке сотрудников и регламентированной упорядоченности всех процессов, высоким уровнем контроля.

К этому типу чаще всего относятся государственные структуры и предприятия, которые, прежде всего, ориентированы на соблюдение всех правил и внутренний комфорт, нежели на потребителей.

Образовательные субботы

#МЫВМЕСТЕ

Формирование корпоративной культуры - длительный и сложный процесс.

Основные (первые) шаги этого процесса должны быть: определение миссии организации; определение основных базовых ценностей.

И уже исходя из базовых ценностей, формулируются стандарты поведения членов организации, традиции и символика.

Таким образом, формирование корпоративной культуры распадается на следующие четыре этапа :

- ✓ определение миссии организации, базовых ценностей;
- ✓ формулирование стандартов поведения членов организации;
- ✓ формирование традиций организации;
- ✓ разработка символики.

Образовательные субботы

#МЫВМЕСТЕ

Роль корпоративной культуры:

- ✓ Неформальная основа формирования организации
- ✓ Контекст внутренней среды
- ✓ Инструмент конкурентной борьбы

Образовательные субботы

#МЫВМЕСТЕ

Одним из важных элементов корпоративной культуры является отношение к новичкам, адаптация новичков к самой корпоративной культуре. Внедрение в нее - процесс часто сложный и болезненный.

Надо не просто понять все тонкости, но и впитать их в себя.

Адаптация к корпоративной культуре - один из самых сложных моментов после прихода на новое место.

В некоторых компаниях специально проводятся адаптационные тренинги и иные мероприятия, направленные на адаптацию новичков.