

АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ КОМАНДНОЙ РАБОТЫ

А.С. Борзовец, Д.А. Рошенко, 2 курс

Научный руководитель – **А.А. Бельчикова**, ассистент

Полесский государственный университет

В условиях стремительно меняющейся социокультурной и экономической среды, где адаптивность и гибкость становятся ключевыми факторами успеха организаций, командная работа приобретает особую значимость. Эффективные команды – это не просто коллектив сотрудников, а взаимосвязанная система, где каждый участник вносит свой вклад в достижение общего результата. При этом именно синергия, возникающая в процессе взаимодействия, становится залогом продуктивности и устойчивости компании в долгосрочной перспективе.

Исследование особенностей командной работы в современных организациях позволяет выявить факторы, определяющие её результативность, и предложить практические рекомендации по оптимизации внутрикомандных процессов. Особенно важно рассматривать этот вопрос через призму психологической совместимости, распределения ролей, уровня доверия и стиля руководства, что подчеркивает значение командной работы.

Команда – это группа психологически совместимых людей, объединенных стратегическим интересом и профессиональной компетенцией, работающих по определенным правилам [1, с.15]. Она представляет собой небольшую группу, стремящуюся к общей цели, где каждый участник взаимодействует и координирует свои усилия. Более того, команда — это самоуправляемый коллектив профессионалов, способный оперативно и качественно решать поставленные задачи [2, с.7].

Важнейшими признаками эффективно функционирующей команды являются: высокий уровень вовлеченности и профессионализма, конструктивное взаимодействие, гибкое распределение функций, ориентация на результат и устойчивые каналы коммуникации [2, с.8]. Такие характеристики формируются в процессе перехода от групповой к командной работе.

Успешность команды определяется не столько формальной структурой, сколько неформальными отношениями, лидерством и качеством внутреннего климата. Как отмечает Джон Катценбах, малые группы без опыта командной работы не становятся командами автоматически. Поэтому стоит выделить этапы формирования команды: создание потенциальных команд, развитие доверия, формализацию ролей и ответственности, а также переход от индивидуального к коллективному принятию решений. На этом пути особенно важна фигура лидера, способного не только организовать процессы, но и создать эмоционально безопасную среду, где раскрываются потенциалы участников, а затем группа формируется в эффективную команду [3, с.23].

Формирование команды иногда рассматривается как один из уровней организационного консультирования. При этом выделяют следующие методы формирования команд:

1) индивидуальное консультирование, т. е. управление трудными проблемами, возникающими в результате существования организации;

2) непосредственно формирование команды – активное командное включение в планирование организационных изменений (команда определяется как группа из более двух человек, динамично взаимодействующих, зависимых друг от друга и направленных в сторону общей цели/миссии. Каждый член команды играет определенную роль, занимает четкую позицию и выполняет определенную функцию в команде);

3) построение межкомандных взаимоотношений.

В организации может существовать несколько отдельных и независимых групп, из которых возможно сформировать команды. В этом случае консультирование направлено как на процесс формирования команд, так и на налаживание взаимосвязей между ними [2, с.29].

Процесс согласования действий, направленных на достижение целей, обеспечивает продуктивность команды. Планирование охватывает распределение рабочего времени, определение стратегических целей и разработку методов их достижения, включая установление отчетности и контроль выполнения задач [2, с.34].

Принципы командной работы определяют систему взаимодействия участников друг с другом. Важнейшими элементами являются: добровольное участие в команде, совместное выполнение задач, справедливое распределение ответственности, оплата труда в зависимости от общего результата, система поощрений, самостоятельное управление процессами и соблюдение рабочей дисциплины. Все эти условия помогают создать сильную и эффективную команду, которая будет способствовать достижению цели коллектива.

Лидер играет ключевую роль в формировании единства команды и создании мотивации ее участников. Лидер отвечает за организацию работы команды: он распределяет задачи, помогает согласовывать действия участников и создаёт в коллективе доброжелательную атмосферу. Успешный лидер не только направляет команду к достижению целей, но и выявляет индивидуальные сильные стороны каждого ее участника, что способствует их наилучшему применению в общей деятельности. Он также является примером для подражания, демонстрируя ответственность, уверенность и стремление к успеху. Его задача – стимулировать коллектив к высокой производительности, адаптировать стратегию работы к изменяющимся условиям и эффективно решать возникающие конфликты. Именно лидер объединяет всех членов команды в единое целое и позволяет добиваться общего результата [2, с.36].

Вышеуказанное определило направление настоящего исследования.

Целью исследования являлось выявление взаимосвязей между стилем управления, коммуникациями и результативностью деятельности команд.

В исследовании приняли участие 59 респондентов. Для выявления факторов, влияющих на эффективность командной работы, было проведено онлайн-анкетирование по разработанной авторской анкете с использованием Google Forms.

Анкета включала 15 вопросов, отражавших оценку стиля руководства, уровня доверия, способов принятия решений, частоты конфликтов, а также самооценку продуктивности командной работы. Для предварительной обработки результатов исследования использовались методы описательной статистики.

Результаты исследования подтвердили значимость демократичного стиля руководства для повышения эффективности команды: 76% респондентов отметили участие всех членов команды в процессе обсуждения и принятия решений. Роль эксперта/консультанта обозначили 37% респон-

дентов, что свидетельствует о высокой доле вовлеченных профессионалов со специализированными компетенциями.

Средний уровень оценки продуктивности, указанный 61% опрошенных, указывает на стабильность выполнения задач, несмотря на наличие организационных и мотивационных затруднений. Вместе с тем, 62,7% респондентов подтвердили достижение целей в большинстве случаев, что свидетельствует о наличии работающих механизмов планирования и контроля.

Принятие ключевых решений через коллективное обсуждение отметили 62% респондентов. Такой подход указывает на преобладание горизонтальных коммуникационных моделей, которые акцентируют внимание на сотрудничестве.

Уровень доверия между участниками команды большинство оценивает, как средний или высокий, что способствует открытости, обмену знаниями и формированию устойчивых межличностных связей. Конфликты в командах, согласно результатам анкетирования, возникают иногда или редко.

Выявленные сложности в коммуникации (разрозненность каналов, нечеткость формулировок) подчеркивают необходимость внедрения структурированных коммуникационных практик. Проблемы, связанные с распределением ответственности и нехваткой мотивации, требуют целенаправленного развития лидерских компетенций и культуры открытого диалога в команде.

Таким образом, эффективная командная работа в условиях современного мира требует системного подхода, основанного на четко сформулированных методах и принципах управления внутрикомандными процессами. Полученные данные подтверждают важность демократического стиля руководства, коллективного принятия решений и высокого уровня доверия между участниками. Между тем, выявленные трудности, такие как недостаточная согласованность распределения ролей и информационный разрыв, определяют необходимость внедрения структурированных процедур и инструментов коммуникации.

Список использованных источников

1. Авдеев, В.В. Управление персоналом: технология формирования команды: Учеб. пособие / В.В. Авдеев. – М.: Финансы и статистика, 2021. – 544 с.
2. Юрьева, О.В. Командаообразование: Учебно-метод. пособие / О.В. Юрьева, О.Ю. Кукушкина, Ф.Б. Михайлов, К.Р. Насретдинова. – Казань: Изд-во КФУ, 2022. – 80 с.
3. Командаообразование : учебник для вузов / В. И. Корниенко. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 291 с.