



Что такое команда?

Этот материал написан не ради праздных размышлений, а больше как инструмент диагностики. Действительно ли мой коллектив является командой? – довольно полезный вопрос для менеджера.

Давайте разбираться. Подходы здесь могут быть разные. Мне близок метод Адизеса, который выделяет следующие принципиальные признаки команды: общая цель, объединение, взаимная и коллективная ответственность. Под призмой этих признаков предлагаю периодически проводить экспресс-диагностику своего коллектива.

Общая цель. Кажется бы, что может быть проще. Про целеполагание столько написано и прочитано... «Конечно же, мои сотрудники понимают цель нашей деятельности» – первый ответ, приходящий в голову. Но не все так очевидно. Если провести эксперимент и спросить каждого сотрудника, какая у нас цель, некоторые ответы действительно могут Вас удивить. Прозрачность целей и их единое понимание – это такой незримый элемент, с которым нужно работать постоянно. Но формат этой работы должен быть легким и ненавязчивым. Ведь у нас команда, а не команда зомби ☐ .

Объединение. Люди готовы и умеют объединяться для достижения общей цели. Стоит присмотреться, так ли это в коллективе. Даже понимая и принимая единую цель, некоторые участники коллектива могут не объединяться для ее достижения по разным причинам. Например, потому что не доверяют друг другу, испытывают личную антипатию, не считают коллегу достаточно профессиональным, не умеют договариваться из-за разных стилей общения, не умеют грамотно «поделиться» задачей и так далее. Этот список можно продолжать довольно долго. Добиться реального объединения – хорошая созидательная задача для менеджера.

Взаимная и коллективная ответственность. Знает ли каждый сотрудник, за что он несёт непосредственную ответственность? А как распределяется ответственность между другими участниками команды? Стремится ли каждый из сотрудников не подводить коллег и

полностью контролировать вверенные ему блоки работ? Не случаются ли в Вашем коллективе иногда ситуации «поиска виноватых» или перекладывания ответственности на коллегу? Контролирует ли каждый сотрудник только свою зону ответственности или «следит» за картинкой в целом, радея за общий результат? Обеспечить состояние взаимной и коллективной ответственности – еще одна важная и очень достойная задача для хорошего управленца.

Если ответы на некоторые из поставленных вопросов открыли для Вас новый фронт работ, это отлично. Ведь Вы точно улучшите свои результаты, проведя осознанную работу с командой.

Если Ваша команда уже соответствует всем перечисленным признакам, делитесь опытом, как Вам это удается ☐ !

P.S.: Я менеджер и моя команда – точно настоящая команда. Это уже гарантия успеха? Внимание, спойлер: быть отличной командой – не гарантия **результативности** и **эффективности** в кратко- и долгосрочной перспективе. Нужны еще некоторые важные компоненты. О них пойдет речь в следующем материале. Подписывайтесь, чтобы не пропустить.

Спасибо за внимание!