



## ПЯТЬ ПОДХОДОВ К СОЗДАНИЮ КОМАНДЫ

---

1. Первый подход - **межличностный** - фокусируется на развитии чрезвычайно высоких уровней социального и личного сознания среди членов команды, например, за счет того, что он помогает членам команды научиться слушать друг друга или осознавать прошлый опыт работы членов команды. Смысл в том, что, лучше понимая индивидуальные особенности друг друга и обладая хорошими способностями общаться между собой, люди могут свободнее сотрудничать в вопросах производственной деятельности. Благодаря этому они будут воспринимать других как "мы", а не просто как сборище людей, с которыми они вынуждены работать.
2. Второй подход к формированию команды уделяет внимание **ролям и нормам**, существующим в команде. Ряд исследователей разработали типологии командных ролей, которые определяли разные типы участия людей при работе в команде. Для некоторых консультантов по менеджменту такое понимание команд стало схемой, определяющей, как можно создать команду, и поэтому при формировании команды главным заданием считалось распределение ролей. Они видели цель в прояснении ролевых ожиданий каждого человека, норм группы как единого целого и общих обязанностей разных членов группы. Они считали, что в этом случае команда будет воспринимать себя как рабочую единицу. Она сможет действовать надежно и эффективно, потому что каждый человек будет четко понимать свое место, роль и обязанности
3. Объектом внимания третьего подхода к построению команды также является формирование среди членов команды общего для всех понимания, но только на этот раз акцент ставится на общей позиции, которую занимают члены команды по отношению к тому, что они делают, и на **ценностях**, которые они принимают. Например, это может быть модель построения команды, в которой самым важным моментом является формирование ясного общего понимания ее ценностей и целей. В этом подходе не рассматривается характер личностей, составляющих команду, или роли, которые они играют. Одной из основных характеристик управления командой в этой модели является разработка недвусмысленных программных заявлений о миссии, которые обсуждают и поддерживают все лица, принимающие участие в работе команды. Если позаботиться о том, чтобы каждый член команды придерживался общих ценностей и рабочие цели команды реально отражали их, то, по мнению автора исследования, члены команды смогут эффективно работать вместе, осознав, каким образом их личная деятельность способствует достижению общих целей команды и отражает ее общие ценности.
4. **Задание команды** и уникальность вклада каждого человека в выполнение этого задания подчеркивается в четвертом подходе к формированию команды. В нем главное внимание уделяется навыкам людей и тому, каким образом эти навыки могут помочь общему делу; характер человека и его личные качества стоят на втором месте. Следовательно, данный подход придает значение обмену информацией между разными членами команды. Большое место в нем отводится и реальному анализу порученного команде задания с точки зрения ресурсов, навыков и практических действий, которые потребуются для его выполнения.
5. Большинство методов создания команды, а возможно, и все, берут за основу один из этих четырех подходов. Их эффективность зависит от трех факторов: условий, в которых строится команда; характера причастных к командной работе людей; типов организационных заданий, которые команда будет впоследствии выполнять. Но все эти подходы объединяют и связывают глубинные психологические механизмы **социальной идентификации**.