

УДК 331.108.26

## ПРОЦЕСС КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ

Федотов М.А., студент гр. ИТм-201, I курса  
Научный руководитель: Анферова Н.М., к.э.н., доцент  
Кузбасский государственный технический университет  
имени Т.Ф. Горбачева.  
г. Кемерово

### *Аннотация:*

В статье рассматривается процесс командообразования (известно, как тимбилдинг), его цель, важность, этапы.

### *Ключевые слова:*

Командообразование, тимбилдинг, организованность, командный дух, команда, этапы.

Командообразование – это сложный процесс, если он успешен то, это может позволить руководителю эффективно управлять персоналом и работа команды будет эффективной.

Командообразование обычно используемый в контексте бизнеса и применим к широкому диапазону действий для создания и повышения эффективности работы команды [1]. Так что же такое команда? Команда – это обычно объединения людей в количестве от 5 до 8 человек, редко может достигать до 20 человек, где люди разделяют ценности и цели.

На примере, разработки программного обеспечения (ПО), рассмотрим процесс командообразования, где все сотрудники работают в команде для выполнения общей цели – написание ПО с определенным функционалом. Тимлиды (также известны как сениор разработчики) отвечают за работу всей команды, контролируют процесс выполнения работы, управляют всеми специалистами, работающими над разработкой ПО; затем идут мидл разработчики, которые отвечают за работу небольших команд из 2-3 человек, состоящих из джуниоров; а джуниоры в свою очередь являются низшим звеном во всей команде, которые выполняют небольшие отрезки работы. Затем эти отрезки суммируются и превращаются в один большой и цельный продукт. Перед тем как стать полноценным качественным продуктом, каждая часть продукта проходит через фильтр сначала мидл разработчиков, а затем сениор разработчика.

Далеко не всегда образованные команды работают эффективно. Основными причинами не эффективной работы команд являются: отстаивание интересов отделов, а не всей команды, отсутствие ясной и общей

цели всего проекта, восприятие участия в команде как дополнительной нагрузки, неорганизованность в соблюдении сроков и договоренностей, внутренняя борьба между членами (открытая или скрытая), нетерпение к команде и отсутствие доверия между членами команды. Чтобы противодействовать этим факторам, руководителю нужно следить за атмосферой в команде и применять меры, такие как: формулирование согласованных и ясно выделенных целей работы команды со всеми участниками, следить за обязательством соблюдения сроков и выполнения работ, создание благоприятной обстановки, доверительных отношений между участниками и отсутствие конкуренции внутри команды (рис.1).



Рисунок 1 – Визуальная модель процесса командообразования

Эффективное функционирование команды зависит от того, как проходят этапы ее формирования. Первый этап – адаптация. Его характеристика – поиск членами команды оптимального способа решения задачи. Этап может характеризоваться словами «взаимное информирование». Члены команды осторожны к друг другу, ориентируются относительно характера действия друг друга и находят приемлемое поведение. Результативность низкая.

Второй этап – группирование. Объединяем подгруппы в команде по интересам и симпатиям. Начинаются первые зачатки команды, с образованием группового самосознания на уровне подгрупп, они также объединяются

вокруг лидера, что может послужить причиной не критичного восприятия последнего со стороны членов команды.

Третий этап – кооперация. Осознается желание работать над задачей. Общение становится более открытым и конструктивным, также появляются элементы групповой солидарности и сплоченности, чувство «мы».

Четвертый этап – нормирование деятельности. Начинаются принципы группового взаимодействия, растет значение отношений «я – ты», личные взаимоотношения становятся тесными. Характерная черта – отсутствие интергрупповой активности.

Пятый этап – функционирование. Стадия принятия решений, а также конструктивными попытками решить задачу. Команда достигает высшего уровня социально-психологической зрелости, высоким уровнем подготовленности, единством психологическим и организационным единством.

Работа в команде позволяет сделать много - это множество мелких задач или одна большая задача, организованность команды перед лицом работы позволяет достичь синергетического эффекта.

### **Список литературы:**

1. Статья на Википедии. «Командообразование» [Электронный ресурс] – URL: – <https://ru.wikipedia.org/wiki/Командообразование> (дата обращения 20.12.2020)
2. Реферат Соколова А.А. на тему «Команда. Формирование команды» [Электронный ресурс] – URL: – <https://xreferat.com/60/6677-1-komanda-formirovanie-komandy.html> (дата обращения 22.12.2020)
3. Статья на HR-Director.ru. «Командообразование в организации» [Электронный ресурс] – URL: – <https://www.hr-director.ru/article/66601-qqq-17-m3-komandoobrazovanie-v-organizatsii> (дата обращения 23.12.2020)