

Практическое задание 7

***Индивидуальная и
групповая
эффективность в
командах***



1. Формирование и развитие навыков командной работы (team skills),

- гармонизация общей цели с целями персональными;
- принятие ответственности за результат команды;
- ситуационное лидерство (лидерство под задачу) и гибкое изменение стиля в соответствии с особенностями задачи;
- конструктивное взаимодействие и самоуправление;
- принятие единого командного решения.



2. Формирование командного духа (team spirit)

- усиление чувства сплоченности, формирование устойчивого чувства «мы»;
- развитие доверия между сотрудниками, понимание и принятие индивидуальных особенностей друг друга,
- создание мотивация на совместную деятельность;
- создание опыта высокоэффективных совместных действий;
- повышение неформального авторитета руководителей;
- развитие лояльности участников программы по отношению к организации.



3. Формирование команды (teambuilding – создание команды)

- эффективное использование сильных сторон состава Команды;
- распределение ролей в команде для оптимального достижения результатов;
- формирование новой структуры при слиянии, поглощении, реструктуризации предприятия;
- создание рабочей обстановки при формировании проектных команд;
- налаживание горизонтальных связей внутри коллектива, региональных подразделений.

Лидер, ориентированный на группу, должен:

- Задавать вопросы, помогающие группам выявлять и разрешать проблемы;
- Обучать группу навыкам работы и сотрудничества;
- Давать группе советы, касающиеся разрешения проблем;
- Облегчать взаимодействие группы;
- Обозначать границы группы;
- Координировать действия группы;
- Обеспечивать формальное и неформальное признание группы

Суперлидер

Манц и Симс

- Лучший лидер – это тот, кто превращает подавляющее большинство идущих за ним людей в лидеров для самих себя;
- Человек сначала должен стать лидером для самого себя, затем он должен передать эти навыки подчиненным.

- *Шаг 1.* Стать лидером для самого себя.

Поведенческие приемы: целеполагание, самонаблюдение, самовознаграждение);

Когнитивные приемы: позитивные и конструктивные модели мышления.

- *Шаг 2.* Показать пример такого «самолидерства» другим
- *Шаг 3-4.* Демонстрируя уверенность в возможностях подчиненных, побудить их устанавливать для себя цели и помочь сформировать позитивные модели мышления
- *Шаг 5.* Добиться того, чтобы подчиненные включили вознаграждения в свою работу, делать конструктивные замечания
- *Шаг 6.* Организация работы в бригадной форме

- *«Лидер действует наилучшим образом тогда, когда люди едва сознают, что он существует...Когда ...работа будет выполнена, ... цель достигнута, все они скажут: «Мы сделали это сами»»*

Лао-Цзы

VI—V в. до н. э.