МИНОБРНАУКИ РОССИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

«Санкт-Петербургский государственный технологический институт

(технический университет)»

(СПбГТИ(ТУ))

**ЗАДАНИЕ**

**«Эссе «Основные принципы работы в команде»**

*(виды работ: отчет, эссе, статья и т.д.)*

УГНС 38.00.00. Экономика и управление\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Направление подготовки\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(код, название)*

Направленность, бакалаврская программа (подчеркнуть) \_

*(код, название)*

Факультет Экономики и менеджмента \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Кафедра \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

***Учебный модуль*** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Курс Группа

**Студент**  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(Фамилия, Имя, Отчество)*

***Цель работы*** (формулируется преподавателем, задание в соответствии с целями освоения компетенции) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

***Исходные данные*** (информационные источники) Лекции и практические занятия, методические указания\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Дата выдачи задания \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Срок представления отчета к защите \_\_\_\_\_\_\_\_\_

Преподаватель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.Л. Зелезинский \_

 *(подпись, дата) (инициалы, фамилия)*

Задание принял

к выполнению \_\_\_\_\_\_ \_\_ \_\_\_

 *(подпись, дата) (инициалы, фамилия)*

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

«Санкт-Петербургский государственный технологический институт

(технический университет)»

(СПбГТИ(ТУ))

**ОТЧЕТ**

 **«Эссе «Основные принципы работы в команде»**

*(виды работ: отчет, эссе, статья и т.д.)*

УГНС \_38.00.00. Экономика и управление \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Направление подготовки\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(код, название)*

Направленность, бакалаврская программа (подчеркнуть)\_

 *(код, название)*

Факультет Экономики и менеджмента\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Кафедра \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

***Учебный модуль*** \_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Курс Группа

**Студент** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(Ф.И.О, подпись, дата)*

***Рецензия преподавателя*** (*формулируется преподавателем в соответствии с результатами освоения компетенции и подтверждается данными таблицы 1)*

*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Таблица 1

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Компетенция | Вид работы | Наименование работы | Степень (оценка)освоения компетенции по БРС |
| ПК-1 | Практическая работа | Эссе «Основные принципы работы в команде» |  |

Преподаватель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_А.Л. Зелезинский\_\_\_\_

 *(подпись, дата) (инициалы, фамилия)*

Основные принципы работы в команде

 Актуальность исследования основных принципов работы сотрудников в команде заключается в том, что командообразование в настоящее время стало крайне популярной тенденцией в области управления персоналом. Справедливости ради, следует отметить, что создание команд – является многоаспектным явлением, его принципы можно увидеть не только в управлении персоналом, но и в социологии, культурологии, государственном и муниципальном управлении, а также в других науках.

 Как отмечает М.Э. Вильчинская-Бутенко, командообразование – или, как сейчас модно говорить, тимбилдинг – насущная необходимость для прагматичного руководителя, владельца бизнеса. Когда весь коллектив действует сплоченно, когда сотрудники не «подсиживают» друг друга, а  плечом к плечу решают поставленные задачи, резко возрастает эффективность всех бизнес-процессов, повышается конкурентоспособность. [1, с. 98]

 Создание команды на предприятии важно потому что, эффективная команда может достигать тех результатов, которые не достигают за счет использования индивидуального труда.

 В то же время в научной литературе существует множество подходов к созданию команды. Ключевые подходы к командообразованию были систематизированы В.Л. Ситниковым:

1. Командообразование на основе эмоциальной сплоченности;
2. Командообразование на основании распределения ролей;
3. Проблемно-ориентированный подход при командообразовании;
4. Динамический подход к командообразованию. [3, с. 101]

Первый подход к командообразованию отличается тем, что для него важно то, насколько общими являются эмоциональные черты людей, входящих в команду. Если не существует эмоционального единства – не существует команды [2, с. 13]

Для ролевого подхода к командообразованию используется модель Реймонда Мередита Белбина, выделяются такие роли, как: реализатор, ведущий, аналитик, гармонизатор. Также можно использовать модель Т.Ю. Базарова, который выделяет управленца, администратора, руководителя, организатора.

Проблемно-ориентированный подход к построению команды основан на теории Гербера Саймана. Соответственно, в команде построенной по таким принципам используется метод мозговых штурмов и деятельность ведется на реальном поле проблем.

Наконец динамический подход к командообразованию основан на идеях Курта Левина, а формирование команды происходит в динамической среде, то есть по определенным стадиям.

Основными преимуществами использования команды в бизнесе и в целом в процессах управления являются:

1. Совместное решение задач открывает новые возможности для членов трудового коллектива;
2. Растет креативность при принятии решений;
3. Растет работоспособность;
4. В команде снижается риск возникновения критических ошибок;
5. В команде происходит рациональное распределение сил;
6. Растет лояльность сотрудников.

Соответственно, можно назвать основные принципы работы в команде:

1. Единая цель;
2. Общие методы достижения цели;
3. Мотивация;
4. Креативность;
5. Самообучение;
6. Инновационность в процессе труда;
7. Снижение рисков возникновения конфликтов;
8. Лидерство.

Опишем каждый из принципов работы в команде.

Цель – это основной принцип работы в команде. Без общей цели команда не может существовать, все члены команды собираются для чего-либо, то есть для какого-то проекта, он и является целью деятельности команды. Если у команды нет цели команда распадается.

Аналогично цели важны и методы достижения этой цели. Методы позволят определить каким образом реализуется цель работы в команде, то есть на основе методов происходит реализация какого-либо проекта. С одной стороны, может показаться, что люди могут использовать разные методы для достижения одной цели, но в случае с командой, такое невозможно. Если бы сотрудники использовали разные методы в достижении цели, то постоянно возникали бы конфликты между сотрудниками и были бы проблемы в выполнении цели. Соответственно, все методы достижения цели должны приниматься согласовано, скорее всего с инициативы лидера команды.

Мотивация при работе в команде выступает одним из главных принципов потому, что при мотивации сотрудник команды работает эффективно. Однако, существует материальная и нематериальная мотивация, поэтому лидер команды должен различать, к какому из членов команды применять больше материальную мотивацию, а к какому нематериальную. В целом проблема соотношения материальной и нематериальной мотивации является общей для всей России, а не только для команды проекта. Большая часть развивающихся стран (включая Россию) характеризуется тем, что материальная мотивация играет значительную роль в жизни персонала, а в развитых странах играет более значительную роль нематериальная мотивация. Нахождение компромисса между материальной и нематериальной мотивацией для разных членов команды является основой управленческих решений лидера команды.

Креативность является достаточно современным принципом работы в команде. Креативность и инновационность не являются синонимами. Под креативностью понимается инициация творческих решений членом команды. Конечно, все члены команды не могут быть креативными, но тут важно отметить, что без креативных людей в команде невозможно претворение в жизнь многих планов. Соответственно, креативность должна присутствовать в отдельных членах команды, которые могут зажечь других членов и вывести работу команды на новый путь.

Самообучение – это принцип работы в команде в основе которого стоит то, что все члены команды обычно являются людьми разных специальностей. В процессе работы в команде люди разных специальностей делятся опытом, интегрируются, взаимодействуют между собой и получается бесценный опыт для каждого члена коллектива. В процессе самообучения увеличивается ценность и самого сотрудника, то есть пройдя опыт командной работы, человек станет гораздо выше стоить на рынке труда и уже интересоваться другими специальностями.

Инновационность в процессе труда заключается в том, что при реализации данного принципа на практике, увеличивается производительность труда в команде, сотрудники предлагают новые методы рационализации труда и в результате чего увеличивается поток обрабатываемой информации. Соответственно, инновационность является важным принципом, который позволяет управлять командной работой.

Снижение рисков возникновения конфликтов тоже выступает принципов командной работы, потому что в команде значительно ниже риски возникновения конфликтов, так как все члены команды наблюдают друг за другом, используют механизмы контроля и все вопросы можно решать гораздо быстрее, не закрываясь в себе, а обсуждая с членами команды, вот поэтому риски конфликтных ситуаций гораздо ниже в команде.

Лидерство также важный принцип командной работы, без лидерства не существует команды. В команде должен обязательно быть лидер – центр, вокруг которого будет объединяться команда.

Таким образом, подводя итог исследованию принципов работы в команде, я полагаю, что все принципы работы в команде должны реализовываться в совокупности, так как нет более важных или менее важных принципов. Принципы работы в команде – это то, на чем держится командная работа и они все являются главными.

Список литературы

1. Вильчинская-Бутенко М.Э. Современные тенденции организации корпоративного досуга за рубежом. // Вестник Санкт-Петербургского государственного института культуры, 2018. - № 5. – с. 98-101.
2. Ковтун Г.В. Команда как форма взаимодействия в различных сферах деятельности. // Теория и практика общественного развития, 2017. - № 3. – с. 12-16.
3. Ситников В.Л. Современная психология командообразования. // Российский гуманитарный журнал, 2018. – № 9 – с. 100-112.