

ЕФЕКТИВНЕ СПІЛКУВАННЯ ЯК ЧИННИК ДОСЯГНЕННЯ УСПІШНОЇ РОБОТИ В КОМАНДІ

студент гр. МК-31 Закревська Т.Д.
Сумський державний університет (Україна)

Потреба в формальному спілкуванні, взаємодії з іншими людьми є передумовою створення команди. Команда – це організована для певної мети група людей, які розуміють взаємозалежність і необхідність співпраці, мають тверду установку на спільну, ефективну діяльність і способи на підзвітність команді.

Команда може бути сформована навколо спільної ідеї та спільних цінностей, або ситуативно, для вирішення ряду задач.

Ефективне спілкування є запорукою успішної роботи команди. Для ефективної роботи та правильного спілкування необхідно враховувати та поважати різні типи людей в команді, бо кожен з них необхідна частина команди. Важливим фактором є і стадія розвитку команди, оскільки при знайомстві всі ще спілкуються формально і з опаскою, а пропрацювавши разом, вже знають особливості, переваги та недоліки кожного і намагаються використовувати для загального результату.

Аналіз теоретичних досліджень дозволяє виділити три стадії зрілості команди, що відображають певні рівні її розвитку:

1) знайомство і створення команди - формування команди починається зі знайомства її членів, люди поводяться формально і важливо коли думка всіх членів команди вислуховується, при цьому зберігаються статусні відносини – думка керівника визнається більш значущою.

2) штормовий етап - ставиться під сумнів все, що було досягнуто на першій стадії: когось не влаштовує режим роботи, прийняті норми; хтось не згоден з обраними пріоритетами. Назовні вихлюпуються емоції, переживання, встановлюється взаєморозуміння між членами, виникає відчуття приналежності до команди, люди стають вільніші в судженнях і не бояться висловлювати свою думку. Для цієї стадії характерно почуття взаємної підтримки.

3) результативна робота - члени колективу знають сильні і слабкі сторони один одного, використовують їх для досягнення найкращого результату в роботі команди [3].

Окрім розвитку команди важливим фактором ефективної роботи є наявність необхідних типів людей:

1. Підбурювач (Instigator) Це людина, яка підстєбує, змушує думати. Вона змушує братися й робити, намагатися й досягати поставлених цілей. Саме така людина завжди прямо висловлює свою думку, враховує тільки результат і нехтує почуттями інших.
2. Чірлідер (Cheerleader) Ця людина – затятий фанат і переконаний прихильник спільної справи. Але такі люди мало говорять, але багато працюють. Тому треба враховувати цю особливість і не дратувати таку людину.
3. Скептик (Doubter) Це “адвокат диявола”, який задає непрості питання й бачить проблему перш, ніж вона виникає. Саме така людина говорить іноді на перший погляд абсурдні речі, але потім це допомагає передбачити ризики.
4. Наглядач (Taskmaster) Це вимоглива людина з гучним і упевненим голосом. Він вимагає від того, щоб досягались цілі. Ця людина завжди повинна бути впевненою, що дотримуються дедлайни й виконуються задачі. Саме така людина дуже жорстока, але справедлива, що й важливо для результату.
5. Коннектор (Connector) Ця людина може допомогти знайти нові шляхи до цілі й отримати нових союзників. Він незмінно переборює всі перешкоди для того, щоб зробити неможливе можливим. Така людина, завдяки активному спілкуванню, голос співробітництва й комунікацій [1].

Узагальнюючи теоретичні дослідження і практичний досвід, можна виділити основні ознаки ефективної роботи команди:

- 1) задоволення особистих інтересів членів команди;

- 2) успішна взаємодія в команді;
- 3) забезпечення вирішення поставлених перед командою завдань;
- 4) створюється неформальна і доброзичлива атмосфера;
- 5) члени команди прислухаються один до одного;
- 6) завдання обговорюються із залученням усіх учасників;
- 7) висловлюються як власні ідеї, так і почуття;
- 8) конфлікти і розбіжності присутні, але виражаються і центруються навколо ідей і методів, а не особистостей;
- 9) група усвідомлює, що робить, рішення ґрунтується на згоді, а не на голосуванні більшості [2].

Спілкування – головна складова успішної роботи команди, оскільки при відсутності налагодженого спілкування знижується ефективність роботи та не досягається бажаний результат.

1. Гамага О. О. Внутрішньогрупові відносини як регулятор успішної діяльності управлінської команди / О. О. Гамага // Актуальні проблеми психології : збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. акад. С. Д. Максименка. – К., 2008. – С. 54–61.
2. Філь О. А. Формування конкурентоздатної управлінської команди освітньої організації: навчальна програма для підготовки менеджерів освітніх організацій та практичних психологів / О. А. Філь // за наук. ред. Л. М. Карамушки. – К. : Міленіум, 2004. – 40 с.
3. Харченко Л. П. Особливості ділового спілкування у команді / Теоретические и практические научные инновации / Соціальна педагогіка / К., 2011. – С. 9–12.

*Науковий керівник: асистент **Кобушко Я.В.***

Закревська, Т.Д. Ефективне спілкування як чинник досягнення успішної роботи в команді [Текст] / Т.Д. Закревська; наук. кер.: Я.В. Кобушко // Економічні проблеми сталого розвитку : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції імені проф. Балацького О.Ф., м. Суми, 27 травня 2015 р. / За заг. ред.: О.В. Прокопенко, М.М. Петрушенка. - Суми : СумДУ, 2015. - С. 419-421.