

**Командообразование как инструмент повышения эффективности деятельности современной организации**

**Научный руководитель – Деханова Наталья Геннадьевна**

***Вербенко Эдуард Анатольевич***

*Студент (бакалавр)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Кафедра социологии государственного управления, Москва, Россия

*E-mail: maia-werbenk@mail.ru*

Командообразование сегодня выступает ключевым элементом для повышения эффективности работы любой современной организации, однако на практике многие компании сталкиваются с непониманием самой сути команды. Часто руководители путают понятия «команда» и «коллектив», не осознавая, что команда – это не просто группа сотрудников, а сплочённое объединение с чётко выстроенной структурой, взаимной ответственностью и ясным распределением ролей [2]. При этом сама номинация «команда» имеет сильную связь со спортивной средой. Однако попытки переноса спортивных моделей командообразования в бизнес-среду иногда приводят к разочарованиям из-за игнорирования специфики корпоративной культуры и задач. Тем не менее, опыт таких компаний, как, например, «General Motors», показывает, что принципы спортивного лидерства, адаптированные к бизнесу, могут значительно повысить продуктивность команд [4]. Решением проблемы становится глубокое понимание сущности команды, что требует от руководителей системного подхода и профессиональной подготовки.

Одной из серьёзных проблем командообразования является неправильное использование разнообразных моделей и подходов, существующих в современном менеджменте. Руководители зачастую выбирают методы формирования команд, не учитывая особенности и потребности своих организаций, что ведет к низкой мотивации сотрудников, слабой коммуникации и, как следствие, снижению общей производительности труда. Решением становится осознание того, что эффективная команда базируется на принципах взаимодополняемости компетенций, общей ответственности, психологической безопасности и наличии гибкого лидерства [3]. Важно формировать команды, способные не только к выполнению текущих задач, но и к постоянному саморазвитию и адаптации к изменяющимся условиям рынка. В результате правильный выбор и адаптация подходов к командообразованию позволяют значительно повысить инновационный потенциал и конкурентоспособность организации.

Управление процессом командообразования начинается с критической оценки текущего состояния взаимодействия внутри компании, и здесь нередко выявляются значительные проблемы, такие как низкий уровень доверия, плохая коммуникация или неясное распределение ролей. Для решения этих вопросов необходимо провести тщательную диагностику состояния команды с использованием современных аналитических инструментов и методик. Затем следует разработать комплексный план мероприятий, направленных на устранение выявленных недостатков и развитие позитивной командной культуры через тренинги, интерактивные семинары, бизнес-симуляции и командные активности вне офиса. Важно помнить, что устойчивые изменения достигаются не разовыми акциями, а последовательной, продуманной и систематической работой с командой [4]. Только при таком подходе командообразование станет не формальностью, а реальным инструментом повышения эффективности и процветания организации.

**Источники и литература**

- 1) Коновалова В.Г. Программы признания сотрудников: опыт и новая реальность // УПИРР, 2021. – №3. – С. 25-30.
- 2) Рыскулова М.Н. Группа, коллектив, команда. Соотношение понятий // Современное педагогическое образование, 2019. – №10. – С. 604-621.
- 3) Сериков В.В., Тычинина Е.И. Особенности формирования компетентности внутри-командного взаимодействия // Отечественная и зарубежная педагогика, 2017. – Т. 1. – № 6(45). – С. 67-73.
- 4) Эвангелиста Р. Бизнес-победы: руководство для менеджера по созданию команды победителей на работе // Финансовая литература, 2018. – 416 с.