



«Каким образом мы можем научиться эффективно работать в команде и достигать совместных целей?»

Обсуждение проводилось в рамках учебной дискуссии «Метод Сократа», в ходе которой участники отстаивают позиции, не всегда соответствующие их точке зрения.

03 июля 2023 г.

Лаборатория аналитики ИАМП

Наша образовательно-тренинговая часть занятий подходит к завершению. В следующий вторник мы обсудим предстоящую защиту Ваших НИР. А пока предлагается следующая тема для нашей 8-й дискуссии: «Каким образом мы можем научиться эффективно работать в команде и достигать совместных целей?»

Нам будет интересно узнать Ваши мысли и в философском плане, и в практическом – применительно к нашему курсу.

Вместе с Вами мы надеемся сделать его лучше!

Анастасия Алексеева 12:41

- Добрый день, коллеги!

Пожалуй, начнем наши рассуждения.

Если говорить отстраненно от курса, а в принципе касательно командной работы, то стоит отметить, что слаженность обычно достигается пониманием, что результата необходимо достичь всем вместе, иначе он не будет зачитан. Таким образом включается чувство ответственности и обязательности у членов команды. Также, необходима общая цель, в достижении которой действительно будут заинтересованы.

И еще один важный момент, на мой взгляд, команду должен объединять сильный лидер, который умеет структурировать информацию, и не боится брать на себя ответственность за представление мнения всей команды.

- Касательно самого курса, интересен сам факт наличия высокого интеллектуального уровня участников, благодаря которому все могли чему-

то поучиться друг друга. Также, примечательна очень доброжелательная атмосфера внутри коллектива (обучающихся) и со стороны сотрудников Лаборатории. Очень важно было, что нам аккуратно напоминают, когда занятия и когда дедлайн. Всё уповало на личную ответственность каждого, что вполне приемлемо.

- Касательно дополнений в совершенствовании курса, возможно, хотелось бы найти новые платформы для совместного взаимодействия, т.к. выяснилось, что не у всех есть возможность использовать заявленные приложения.

Также, возможно интересно будет больше добавить иностранных лекторов, т.к. взгляд со стороны позволяет более объективно оценить рассматриваемые темы

- Имеются ввиду эксперты не из стран СНГ
- Но и они нам нужны, что конечно же неоспоримо

Дастан Токольдошев 12:54

- Добрый день! Абсолютно согласен с высказанным мнением о важности поиска и утверждения общих целей, достижение которых будет в приоритете у каждого участника команды. Добавлю, что объединение по признаку общей заинтересованности в том или ином результате всегда становилось если не основной, то по меньшей мере наиболее существенной причиной формирования социума как такового еще на заре возникновения homo sapiens sapiens (да и у параллельных видов человека, родственных нам, причины к созданию обществ тоже были теми же самыми, что и у нас, если верить антропологии).

Общая цель, а вместе с ней и единое для всех нас, общее желание достичь тех или иных условий или результата, который в одинаковой степени важен для каждого члена команды/группы/коллектива - двигатель самого процесса работы)

Разговоры о качествах лидера, который также безусловно важен, могут протекать в самых разных философских плоскостях, но наиболее важным качеством предводителя/куратора/главы, на мой субъективный взгляд, является способность мыслить быстрее и логичнее всех и доступно доносить свои измышления своим коллегам/соратникам/подчиненным) Возможно это в некотором смысле идеализированное представление о лидере, так что пусть оно просто будет приведено в качестве мнения, не претендующего на обстоятельный разбор) (ред.)

- Ну а в целях повышения эффективности работы, по моим наблюдениям, множество корпораций и организаций прибегают к системе поощрений)

- Стимулировать дальнейшую работу с потенциалом к улучшению результативности сотрудника через премии, подарки и что бы то ни было приятное - вполне себе рабочий метод, в достаточной мере способный повысить совокупную эффективность работы целого коллектива)

- Применительно к нашему курсу я бы мог предложить (и не подумайте плохо, я не из корыстных соображений, а исключительно по делу) создать определенную систему поощрений, подразумевающих присвоение дополнительных баллов к общему результату участвующей персоны за проявленную (и при этом положительно отразившуюся на результативности самого курса) активность)

Анастасия Алексеева 13:36

Дастан, мне кажется, это уже есть, или что-то дополнительное имеете ввиду? Спасибо, что развили эту тему более подробно. Думаю, Вы не идеализируете лидера, по идее, он действительно таковым и должен являться, иначе не мог бы называться лидером

Дастан Токолькошев 13:37

Мне казалось, что пока мы получаем баллы только после процедур оценки анонимными экспертами наших эссе и активности в дискуссиях) (ред.)

Анастасия Алексеева 14:05

Да, я это и имею ввиду)

Кристина Семенова 17:09

- Коллеги, Здравствуйте!

Полностью согласна с предложениями Анастасии и Дастана. Также хотелось бы добавить о повышении эффективности команды несколько пунктов (и раскрыть упомянутые ранее Анастасией и Дастаном аспекты):

- очень важно определить лидера/ов, которые умеют работать с командой, а именно: открыты к диалогу и учитывать сильные стороны участников команды при назначении задач;

- Принимать различия участников команды. В какой-то момент в каждой команде появляются существенные расхождения, которые могут привести к разочарованию, разногласиям, а иногда даже к конфликтам. И наоборот, они также могут принести пользу проекту или конечному продукту благодаря уникальным перспективам и влиянию;

- Очень важно не недооценивать победы команды и праздновать значимые события вместе. Коллективное празднование успеха в команде сблизит людей, побудит к разговору и сделает их счастливее.

Как и признание и благодарность, празднования не обязательно должны быть большими, но должны быть частыми. Такая практика морально может помочь участникам команды больше чувствовать "единение" и осознавать, что цели достижимы и к ним стоит стремиться, что и будет поддерживать мотивацию участников команды на высоком уровне.

Анастасия Алексеева 20:00

- Спасибо, Кристина! Всё верно подмечено. Важно определить контактного лидера, т.к. если несколько команд, то важно в каждой иметь такого, чтобы они могли верно контактировать между главным руководителем и своими соратниками.
- Также, хочется отметить следующее. Сегодня наткнулась на одну статью по нашей теме и там была отражена интересная мысль натпlickивающая на размышления. Суть вот в чем: команды должны формироваться и, в принципе, люди сплачиваются в команды по причине неосознанной или осознанной схожести в принципах и интересах, а таже в симпатии (товарищеской) друг другу.
- Так им проще находить общий язык. Т.е. без психологических аспектов никуда.
- Как вы считаете, коллеги, на сколько важен персональный фактор, набор личных качеств в данном ключе?
- (Т.е. всех участников, не только лидера)

Дастан Токолькошев 20:13

- Признаюсь честно, что на протяжении всей своей деятельности, связанной с аналитикой и политологией, я крайне нечасто работал, что называется, «в команде») Зачастую, работая в этой нише, ты вынужден руководствоваться только собственным опытом, багажом знаний и силлогистическими навыками) По этой причине я даже немного затрудняюсь ответить на поставленный вопрос) Исходя из небольшого опыта взаимодействия с другими исследователями в рамках каких бы то ни было мероприятий, могу сказать, что персональный фактор, как его обозначила Анастасия, важен, но (вероятно, не берусь отстаивать эту позицию) лишь тогда, когда возникает синергия именно положительных качеств персон) В условиях, когда структура мысли одного человека становится ясной полностью для всех остальных, когда люди способны передавать друг другу мысль с минимальными усилиями и понимать друг друга с полуслова, работа в команде приобретает легкость и дарит даже азарт в определенной степени) (ред.)

Дастан Токолькошев 20:22

- Из собственных наблюдений также добавлю, что для успеха командной работы необходимо, чтобы так называемые «лидеры» (наиболее преуспевающие и демонстрирующие сравнительно высокие результаты люди) не подавляли остальных участников коллектива) В качестве примера готов привести случай из своей академической активности: во время работы над реализацией одного транспортно-логистического проекта мне посчастливилось стать участником команды из шести человек, каждый из которых является достойным специалистом в своей области, однако не все при этом обладали надлежащим уровнем компетенции в вопросах экономики и торговли) В итоге часть команды, получившая экономическое образование

и чувствовавшая себя гораздо более квалифицированными экспертами, попросту взяла на себя львиную долю обязательств, тем самым слегка деморализовав остаток группы и постепенно лишив ее стимула к дальнейшей работе) (ред.)

Анастасия Алексеева 21:58

Да, Дастан, соглашусь с Вами. Мудрость и эмпатия очень важны, как у лидера, так и у всех членов команды.

Спасибо, что поделились опытом. Здесь можно сказать, что видимо, заранее необходимо было всем членам команды обозначить условия, границы, что от кого ждут.

Это очень важный фактор - оговаривать на берегу.

Тахмина Мамадалиева 23:08

- Доброgo времени суток! Полностью согласна со своими коллегами! Командная работа, на мой взгляд, является напряженной работой. Здесь, персональный фактор играет ключевую роль, так как в команде есть люди с разными интересами, разного возраста, с разными характерами, традициями, опытом работы! Очень тяжело личности, переступить через какую-нибудь свою «индивидуальность». Многие вовсе не работают над собой, и идут напролом. Чтобы избежать таких неприятных стычек, которые могут повлиять на эффективность работы, необходимо чтобы у каждого была конкретная задача.

Определенные навыки каждого определяют эффективность работы команды как: умение работать над собой, над ошибками, слушать других, быть открытым, объективно оценивать ситуацию, находить компромисс.

Поддержка друг друга может способствовать результату работы, но... командная работа не вечна. Следовательно, каждый стремится выйти на новый уровень, у каждого свои, в той или иной мере, «корыстные» цели.... Каждый все равно стремится выделиться. Но и без таких амбициозных работников оперативность работы невозможна))) нужно уметь лавировать в определенных ситуациях.

Тахмина Мамадалиева 23:53

- К сожалению, мудрость приходит к нам с опытом, со временем((Чтобы добиться золотой середины - нужно прибегнуть к общению. Именно когда мы общаемся формируется, на мой взгляд, некая симпатия, привыкание, эмпатия и даже поддержка. (ред.)

30 июня

Тахмина Мамадалиева 0:06

- Лидер в команде или руководитель команды?

На мой взгляд, лидера в команде не должно быть, они подавляют остальных участников коллектива [Д. Токольдошев], все участники должны быть равны, каждый должен чувствовать свою значимость, ответственность.

Участники должны взаимодополнять друг друга. Тогда как правильно подобрать людей в команду? (ред.)

Тахмина Мамадалиева 0:21

- Давайте проанализируем наши командные работы? Мы не работали с командой, у нас была единая цель, к тому же есть поощрение в виде баллов... с какими трудностями вы сталкивались, что Вам не нравилось, или может какая то личная неприязнь образовалась, или наоборот открыли в себе новые личностные качества? Всегда ли совпадали Ваши идеи? Считаете ли вы что, действительно одна голова хорошо, а две лучше? Может кому-то из Вас лучше работать одному и почему? Что нам нужно было сделать чтобы результативно работать вместе? (ред.)

Жазгуль Баимова 16:44

Я с Вами полностью согласна. Думают, что у каждого члена команды должны быть чёткие задачи и обязанности. Иначе может возникнуть ситуация, когда несколько человек будут заниматься одним делом одновременно, не зная об этом, а про какое то важное поручение все забудут. Можно сделать для каждого сотрудника (если речь о маленьком коллективе) или отдела (для крупных компаний) небольшую памятку с распределением ролей внутри команды. Тогда каждый будет знать, к кому обращаться, если понадобится дополнительная информация или помощь.

- Чтобы следить за прогрессом, можно разместить доску для планирования в офисе или завести таск менеджер для всей команды. С помощью этих инструментов каждый сотрудник сможет видеть свою загруженность и планы коллег, обсуждать задачи и формировать рабочие группы.

Дадожанова Бахринисо 21:30

- Добрый вечер дорогие коллеги!

О том, что командная работа является одним из основных способов достижения видимых результатов и что благодаря ей наша работа будет более эффективной, и о необходимости лидера в команде уже много сказано. Поэтому я хотела высказать свое мнение относительно нашего курса. Как команда, мы можем добиться большего успеха, если она организовано правильно. В ЛИАМП было видно, что периоды работы четко организованы и уже определены конкретные задачи. Очень хорошо, что еще до начала проекта мы получили инфо-пакеты и заранее знали, что будем изучать на уроках. Но часто случалось так, что материалы, которые мне удавалось заранее найти и изучить в интернете, отличались от того, что мы обсуждали на мастер-классах. Поэтому, считаю что если в инфопакетах добавить список рекомендуемой литературы будет очень полезно тем кто не изучал международные отношения, теорию политических наук и тп. Чтобы начинающие аналитики ознакомились до занятий и имели представление об обсуждаемой теме.

Дадожанова Бахринисо 21:35

- А ещё как мы уже знаем, открытость, взаимная поддержка и конструктивная критика также являются неотъемлемой частью командной работы. И именно открытость (например наш общий файл) способствовали нашему развитию, ведь из работы других участников, их оценок и замечаний мы сделали полезные выводы, которые в конечном итоге повлияли на эффективность нашего проекта.

Также умение выслушать и принять предложение каждого участника со стороны организаторов и побудить всех высказать свое мнение, точку зрения, несогласие или сомнения, помогли нам продуктивно работать в команде, даже за столь короткий период. И здесь хотела предложить некоторые поправки в разделении на группы для дискуссий. Было бы хорошо, если участники сами выбирают, какую точку зрения они будут отстаивать. Думаю, будет гораздо эффективнее, если каждый участник дискуссии будет приводить аргументы, в которые он верит, а не выдумывать факты и доводы против своих убеждений:(

Виктория Лямкина 20:08

- Добрый вечер, уважаемые коллеги!

Умение работать в команде — это действительно трудоёмкий процесс, способность выполнять свои задачи в рамках общего с другими людьми дела.

Хотелось бы подчеркнуть, что командная работа базируется на ряде факторов. Среди них:

психологический комфорт и безопасность; уверенность во взаимонадежности; чёткие задачи и регламент; значимость каждого.

Каждый член команды должен иметь возможность в комфортной среде высказываться. Также чем яснее участники понимают, что, как и когда нужно сделать, тем лучше результат. Кроме того, важно, чтобы каждый участник команды знал, что его вклад приносит результат и приближает к общей цели.

- Слаженная командная работа располагает к рождению инноваций, оперативному поиску ошибок и выбору оптимального решения проблем.

- Также хочу отметить, что в командной работе важно регулярно запрашивать фидбэк. Критика, которую сами попросили, ударит мягче, чем те же замечания в обязательном отзыве коллег или экспертов (руководства). Спрашивая мнения других членов команды, участник признаёт их экспертность и проявляет уважение. В итоге команда улучшает результаты.

- Общий итог работы команды качественно превышает результат, который получился бы, если бы каждый из участников действовал в одиночку. В рамках командной работы можно создавать сложные проекты, которые обычно непосильны одному человеку.

- Действовать сообща нужно уметь каждому из нас. Командная работа, на мой взгляд, учит нас существовать в тесном контакте с окружающими,

находить свои сильные стороны и признавать способности других людей. Именно командная работа помогает общаться с людьми, конструктивно критиковать и воспринимать критику, доносить свою точку зрения и дискутировать. Данный процесс развивает эмоциональный интеллект, аналитические способности.

сегодня

Дастан Токольдошев 11:57

Уважаемые коллеги, дико извиняюсь за такое длительное отсутствие! Хотел бы вернуться к вопросу нашей коллеги Тахмины по поводу анализа конкретно нашей с вами работы) На мой взгляд, мы как участники лаборатории посредством интеллектуальной активности проявили все полезные и приятные свойства командной работы по данному направлению) Что же касается вопроса о том, нужен ли лидер в команде или нет, смею предположить, что лидер в любом случае проявит себя сам)

Дастан Токольдошев 12:09

- За время своего отсутствия хорошенько обдумал еще один важный момент, напрямую влияющий как на качество работы всего коллектива, так и непосредственно на работоспособность каждого отдельно взятого его участника. И момент этот связан с умением руководителя (именно того, кто возглавляет ту или иную группу людей и берет ответственность за результаты ее деятельности) относиться к своим подчиненным с уважением и быть не быть к ним критичным сверх допустимого. Даже если директор/начальник/супервайзер замечает явные недостатки своего сотрудника, наиболее рациональным, с моей точки зрения, способом исправить ситуацию должна стать не обескураживающая критика, способная и вовсе лишить многих людей энтузиазма вкладываться в рабочий процесс, а стремление совместными усилиями исправить все недочеты и ошибки, с которыми сталкивается тот или иной работник. Пример из личного опыта, потому предлагаю его просто в качестве интересной мысли.

В этом отношении могу похвалить работу Вадима Борисовича - настоящего профессионала в вопросах формирования команд и сохранения между их участниками позитивных контактов, выдержанных в духе командного единства)

Жазгуль Баимова 13:22

Похвала — отличный мотиватор. Стоит отмечать и удачную работу всей команды, и отдельные успехи конкретного сотрудника, если он прыгнул выше головы или помог своим коллегам, выполнив что то вне своих обязанностей. Последнее особенно важно: такой подход позволит создать дружескую атмосферу, улучшит рабочий настрой команды и сплотит коллектив.

Родион Маматханов 15:49

- Всем привет!

Кратко отмечу свои представления о командной работе.

Во-первых, успех любой командной работы предопределяется единым видением целей и задач, которые стоят перед группой, а также пониманием того, что необходимо сделать для достижения, ожидаемых и выгодных для всей команды, результатов.

Во-вторых, эффективной командной работе всегда необходим лидер, который будет организовывать, направлять и контролировать весь процесс деятельности группы, поручать задачи, распределять роли и зоны ответственности. Без лидера не обойтись, потому что:

1. Любой коллектив, так или иначе, будет разделяться на управляемых и управляющих. Такова природа человека;
2. Отсутствие лидера может привести к хаосу в работе, к дезорганизации процесса и неудовлетворительному результату деятельности.

Сделаю несколько отступлений в виде рекомендаций для организаторов Лаборатории.

1. Соглашусь с одним из прошлых комментариев по поводу обратной связи. Рекомендую организаторам Лаборатории после каждого занятия запускать форму обратной связи для участников образовательной программы, чтобы при организации следующего мероприятия или новой Лаборатории аналитики понимать то, каким именно образом построить групповое взаимодействие участников при решении определённых целей и задач, на какие темы лучше делать упор, каких спикеров приглашать/не приглашать и т.д. Всегда должна быть работа над ошибками.
2. Временные рамки. На лекционных и практических занятиях лучше жёстко соблюдать временные рамки, чтобы работа группы или дискуссии просто не скатывались до бессмысленного сотрясения воздуха, что бывало достаточно часто.

Анастасия Алексеева 21:59

- Коллеги, если резюмировать наши точки зрения, то на мой субъективный взгляд, главным фактором, объединяющим людей, в наших доводах, является общая цель.

Это подтверждается также аспектами, которые, с точки зрения психологии, рассматривает Виктор Франкл в своей книге "Психолог в концлагере".

Я ее читала в прошлом году, и действительно убедилась, что когда людей связывает одна цель, для достижения которой они преодолевают общие трудности, то они объединяются. Более того, когда у коллектива есть общая "горящая в их глазах цель", то остальные трудности, кажется, отходят на второй план. У людей поднимается общий дух, появляются силы, и в

дальнейшем они могут преуспеть во многом. И это происходит независимо от сферы к которой относится эта цель, будь то маркетинг, политика, спорт или организация детского утренника в садике для своих детей.

Дастан Токольдошев 22:33

Согласен) Стержневой аспект в нашем общем понимании эффективной командной работы - это общая цель) Притом каждый участник сумел по-своему и весьма интересно обосновать собственный довод относительно нее)

Виктория Лямкина 7:44

Разделяю вашу точку зрения Анастасия. Добавлю, что в командной работе необходимы потоки информации. Для того, чтобы сформировать у каждого участника команды четкое желание действовать согласно целям, нужно представить всю необходимую информацию — зачем делается, чего планируется добиться. Чем больше вовлеченность и информированность, тем меньше вопросов с мотивацией потом возникает. Когда люди понимают, что они часть общей картины и могут осуществлять контроль над своими решениями, то появляется ощущение, что каждый конкретный человек — полноправный участник всего командного процесса.

- Помимо информированности команды, каждому участнику важно давать автономию. Это поможет участникам самостоятельно выбирать, с кем им работать, над какими задачами (если есть такая возможность). Ставится общая цель, а участник команды в рамках своих компетенций сам решает, как ему этой цели достичь. Считаю, что автономность это своего рода один из способов мотивации. Данный пункт применим для нашего курса. Нам давалась возможность выбора при написании работ, выполнения заданий. Мы не были ограничены строго одной тематикой, а имели возможность выбора, философского размышления, представления своих идей и мыслей.

Жазгуль Баимова 8:15

Согласна с вашим мнением Анастасия. Хочу добавить только один пункт это доверие в коллективе — один из ключевых элементов комфорта. Чтобы его добиться, можно использовать разные способы, например программы наставничества для новых сотрудников, тимбилдинги, внерабочие встречи.

Анастасия Алексеева 8:56

Поддерживаю, Виктория. Свобода выбора и информированность действительно очень важны

Анастасия Алексеева 9:00

Согласна, Жазгуль, команда действительно сплачивается также и в неформальной обстановке)