



КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ КАК СПОСОБ СОЗДАНИЯ СИЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ



Общественная организация "Поступ", выполнив программу "150", продолжила свое развитие по пути качественного изменения своего состава. А именно она пришла к необходимости создания эффективной команды, которая будет воплощать в жизнь и нести в общество, уже на качественно новом уровне, идеи организации. Понимание важности формирования команды единомышленников, от слаженности работы которых, зависит достижение поставленных целей приходит во время непосредственной деятельности и является своеобразной технологией достижения нашей нынешней цели – создания Сильной Организации, как этапа достижения генеральной цели "Сильная Личность – Сильная Организация – Сильное Государство".

Во время работы на президентских и нынешних выборах, определенная команда уже стихийно сформировалась. Кроме того, в "Поступе" уже давно действует группа активных членов организации – Исполком, регулярность собраний которых и уровень решаемых задач позволяют судить о ее достаточно высоком деловом уровне. Однако нашей целью является создание масштабной команды на базе всего "Поступа", каждый член которой

ды в совокупности больше навыков и ресурсов, поэтому легче предвидеть проблемы и свести к минимуму возможные затраты.

- Команда дает своим участникам определенные психологические и материальные преимущества: безопасность, чувство локтя, гордость за совместные достижения, признание. Окружающие считают команду более мощной и влиятельной социальной единицей, чем отдельную личность.
 - В команде необходимая информация не искажается и оперативно попадает к тому, кто в ней нуждается.
 - Потенциал каждого члена команды оптимально используется, дополняя возможности других.
 - Личные недостатки членов команды быстро выявляются и нивелируются.
 - Инициатива и помощь, идеи и энергия, которые поступают извне, оптимально интегрируются внутри команды.
 - Если кто-то из членов команды начинает испытывать неуверенность или какие-либо трудности, это быстро фиксируется и компенсируется.
- Приступая к работе по созданию сильной организации (высокоэффективной команды), следует ориентироваться на следующие положения:
- Команда должна быть прочной, то есть ее члены в своей деятельности солидарны и в состоянии противостоять негативным внешним влияниям.

Кто не умеет говорить, карьеры не сделает. Наполеон I (Бонапарт)

будет играть свою собственную неповторимую роль в строительстве Сильного государства путем собственного личностного роста и роста своих возможностей.

Итак, под определением эффективная команда понимается команда единомышленников, объединенных общей целью, слаженно и эффективно работающих для достижения поставленной цели. Люди, составляющие команду понимают друг друга; работают лучше и эффективнее; рационально распределяют между собой роли; не тратят лишнего времени на выполнение поставленных задач; не стремятся никуда уходить из организации, в которой хороший психологический климат и главное – они добиваются лучших результатов.

Созданная команда, по утверждениям социологов, обладает следующими отличительными особенностями:

- Члены команды в полной мере осознают общую цель и стремятся к ее достижению.
- В команде вырабатывается больше идей, инновационная способность организации возрастает.
- В команде рационально распределяются обязанности, устраняются межличностные трения.
- В команде реже возникают стрессовые ситуации.
- Команда лучше решает крупные и междисциплинарные проблемы и задачи.
- Команда может рисковать в большей степени, чем каждый ее член в отдельности, так как у коман-

д

- Чрезвычайно важна позиция команды (или ее лидера) по отношению к своей деятельности - в зависимости от занятой позиции, влияние прочности команды на результат ее деятельности может быть как позитивным, так и негативным.

- Численность – число участников команды влияет на готовность отдельных входящих в нее людей к определенным усилиям, на прочность команды, и следовательно – на результаты деятельности всей команды. В малочисленных командах эффективность отдельных членов выше, меньше потребность в руководстве со стороны авторитетной личности, так как внутри команды проще достигнуть кооперации труда.

- Разнородность команды – способности членов команды должны соответствовать характеру деятельности. Если работа требует от людей проявления разных способностей, то в такой ситуации разнородность команды важнее, нежели ее численность.

- Признаки сильной организации (команды)
- Ее члены объединены общими намерениями, целями и задачами.
 - Имеется хотя бы один человек, являющийся ее ядром.
 - Конечные результаты деятельности организации отличаются высоким качеством.
 - Члены организации с удовольствием сотрудничают друг с другом.

ОФИЦІЙНИЙ САЙТ
WWW.POSTUP.ORG.UA

Новости «Поступа»

- В ОО "Поступ" вступила Пояркова Н.В. (рек. Ждан Е.А.). Вышла из организации Кольцова Е.С. ПО СОСТОЯНИЮ НА 03.05.2006 В "ПОСТУПЕ" – 191 ЧЕЛОВЕК.
- 10 мая 2006 года (среда, 19:00) в офисе организации запланировано обсуждение вопросов развития Религиозного центра ОО "Поступ".
- 17 мая 2006 года (среда, 19:00) в офисе организации предполагается рассмотреть вопросы для обсуждения на ОБЩЕМ СОБРАНИИ ОО "Поступ", которое предварительно планируется провести 14 июня 2006 года.

Громадська організація «Поступ» з найкращими побажаннями вітає 3 днем народження

Марічева Антона Вікторовича (4 травня)

В офисе «Поступа» (ул. Лабораторная, 11) по четвергам (19:00) обсуждение развития "Поступинформа" и формирование планов номеров. Приглашаются все, кто может носить перо и бумагу.

- Состав организации сбалансирован в зависимости от ролей, выполняемых входящими в нее людьми.
- Члены организации уважают друг друга.
- Сильная организация имеет высокую степень автономности.

- Члены команды способны быстро учиться на собственных ошибках.

- Члены команды ориентированы на удовлетворение интересов определенной группы людей: в нашем случае ОО "Поступ", ее членов.

- Члены команды имеют навыки оптимального решения проблем, регулярно следят за их разрешением.

- Члены организации хорошо мотивированы к своей деятельности – они видят ее результаты и перспективы. В "Поступе" это может быть самореализация - личностная и профессиональная, карьера, власть.

Основные типы команд

- Проектные группы, созданные для выполнения какой-то конкретной задачи и существующие достаточно короткое время. В проектных группах роли чаще всего уже распределены, хотя и могут меняться в процессе работы. Как пример можно привести деятельность группы членов "Поступа", принимавшей участие в последней избирательной кампании.

- Постоянно существующие группы, службы, которые работают длительное время. Таковой является собственно вся ОО "Поступ".

Стадии формирования команды

1. Стадия узнавания друг друга, "притирки", выработки групповых норм и правил поведения. В это время состав группы может быть нестабилен – лю-

ди могут уходить из группы или приходиться в нее. На этой стадии возможно возникновение конфликтов.
2. Распределение и закрепление групповых ролей, принятие групповых норм членами команды, отработка схем взаимодействия между членами команды для решения каких-либо рабочих и личных вопросов. На этой стадии возникновение конфликтов весьма вероятно.
3. Выработка, закрепление и оптимизация схем взаимодействия между членами команды.
4. Интеграция и успешная работа сформированной команды.

Для успешного функционирования команды важны все люди и все роли, которые они выполняют. Вам наверняка знакома такая ситуация, когда в коллективе нет человека, способного взять на себя ответственность за принятие решения и стать лидером, или когда все предлагают хорошие идеи, но нет организатора, который смог бы претворить эти идеи в жизнь. Часто бывает, что один человек в себе объединяет несколько ролей. Но, как правило, он не может делать все достаточно эффективно, поэтому надо подготавливать к выполнению каких-то ролей и остальных членов группы.

Наиболее значимые роли

- лидер;

- организатор (администратор);
- генератор идей;
- критик;
- эксперт;
- исполнитель ("рабочая лошадка");
- неформальный лидер;
- шутник ("душа компании").

Часто формальный и неформальный лидер - это одно и то же лицо. Если это не так, то формальному лидеру нужно уметь установить контакт и действительно использовать возможности неформального лидера. Подробнее о власти и лидерстве можно узнать из специальной литературы (см. Жукова, Краснова, 1997; Вудкок, Френсис, 1991; Кенджеми, Ковальски, 2000; Кристофер, Смит, 2002; Лебон, 1995; Молден, 2000; Райгородский, 1998).

Выделяют четыре типа власти:

- власть, основанная на формальных признаках (человека назначили руководителем);
- власть, основанная на личностных свойствах (харизматические лидеры);
- власть, основанная на знаниях (признанный эксперт в данной области);
- власть, основанная на отношениях с людьми (не-

формальный лидер, "душа компании"). Хорошо, когда лидер объединяет в себе черты харизматического лидера и имеет вес в иерархии организации, являясь при этом экспертом и "душой компании". Но столь идеальный случай встречается крайне редко. Поэтому формальному руководителю (лидеру) для того, чтобы его команда успешно функционировала нужно уметь строить взаимоотношения и иметь эффективные взаимодействия и с неформальным лидером, и с экспертом с администратором.

Ролевая структура коллектива:

Творческие роли – Генератор идей, Компилятор идей, Эрудит, Эксперт, Энтузиаст, Критик, Организатор. Коммуникативные роли – Лидер, Делопроизводитель, Связой, "Сторож", Координатор, Проводник. Поведенческие роли – Оптимист, Нигилист, Конформист, Догматик, Комментаратор, Клязунник, Борец за правду, Общественник, "Важная птица", "Казанская сирота", "Ерш", "Себе на уме", Лентяй, "Наполеон". Где Ваше место – место Сильной Личности в Сильной Организации?

Подготовила Наталья Сергиенко, психолог, член ОО «Поступ»

НАШИ ЛЮДИ

Наталья Сергиенко, психолог, член ОО "Поступ" с 18.03.2002

1. Наталья Александровна, Вы написали книгу "Психологические приемы в политике", что вдохновило к написанию такой книги?

Захотелось, чтобы накопленные практические материалы, принесли пользу еще и как учебное пособие (знать, как не надо действовать – уже половина успеха).

2. Почему именно издательство МАУПа? Все мы знаем отношение МАУПа к антисемитизму, что Вы думаете по этому поводу? Ни влияет ли это на популярность книги?

В МАУПе я получила степень PhD – доктор философии в области политологии, закончив аспирантуру. Связь налицо. В то время, когда это происходило, явного антисемитского движения не ощущалось, да и сейчас, по-моему, это касается только определенной части мауповского персонала – студенты вообще вне данной проблемы. Антисемитизм в рамках МАУПа, учитывая вхождение его лидера в политику, очень хорошо вписывается в политическую стратегию – эта идея уже апробирована на протяжении многих столетий. Думаю, на популярность учебного пособия скорее влияет его содержание. Кроме того, издательство МАУП, выплачивает гонорары, а не берет плату за издание.

3. Наталья Александровна, Вы член ОО "Поступ" уже 4 года, как, по Вашему мнению, необходимо привлекать подрастающее поколение "Поступа" к деятельности организации?

Начинать, на мой взгляд, нужно с собственного "резерва". В перспективе, когда дети поступовцев под-

растут, можно привлекать их к жизни организации. Но это личное дело каждого члена организации - если он действительно верит в необходимость и эффективность "Поступа", то и дети выросшие в атмосфере поступовского движения, придут сами и приведут свое поколение, которое органично впишется в нашу идеологию.

4. Недавно в газете "Поступинформ" вышла статья Соколова Кирилла о конституционной реформе в Украине. Каково Ваше отношение к этой статье... ведь Вы лично знакомы с Михаилом Сиротой, который защищал именно эту Конституцию?

Статья К. Соколова профессиональная, ставящая ряд важных вопросов для всего украинского общества. С автором интересно было бы поговорить по вопросу "императивного" мандата и депутатским полномочиям. Да и в целом серьезная, интересная тема для обсуждения.

Я некоторое время работала в Трудовой партии Украины у М.Д. Сироты. Он отстаивал принятие действующей Конституции на трибуне Верховной Рады в течение всей ночи. Это Конституция независимой Украины, по которой мы живем сейчас. Она была необходима как политический акт – до этого мы жили фактически по законам Советской Украины. Многие считают этот документ недоскональным, но на тот момент сам факт его принятия был значительнее его содержания.

5. Вообще, нужна ли Украине конституционная реформа? Какая нужна конституция сильной стране?

Данная Конституционная реформа не принесет никаких видимых изменений в жизнь украинских граждан. Это

мое мнение. Разве что еще более удалит власть от народа и лишит ее ответственности перед избирателями. Кроме того, избрание народных депутатов по партийным спискам само по себе антиконституционно. Сильному государству нужна действующая Конституция. Проблема нашей страны не в плохих законах, а в том, что они не выполняются.

6. Что Вы скажете о профессии политолога, есть ли у нее будущее в нашем государстве?

Политологов много. И практика показала, что отечественные не хуже, а даже эффективнее и талантливее импортных. К каждым выборам появляются новые центры и специалисты, выполняющие конкретный политический заказ. Конечно, есть будущее – это одна из самых "приспосабливаемых" профессий и ей ничто не угрожает! Самое интересное – сравнивать архив аналитики с произошедшими событиями – сразу видно кто чего стоит.

7. Расскажите о себе? Можете ли Вы назвать себе сильной фигурой?

Мне 37 лет и главное достижение моей жизни – два самых классных парня в мире. Еще не было испытания, после которого можно было бы определенно назвать себя сильной личностью, пока все – игра.

8. Какой вопрос Вы бы задали сами себе, и какой был бы ответ, если это возможно?

"На что я способна?" или "Способна ли я на такой-то поступок?" В определенных обстоятельствах, похоже, способна на то, что в обыденной жизни даже в голову не придет. Впрочем, как и большинство людей.

Интервью провела Александра Еременко, член Исполкома ОО «Поступ»

РОЗРАХУНКОВИЙ РАХУНОК ГРОМАДСЬКОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ «ПОСТУП»			
ПРИЗНАЧЕННЯ ПЛАТЕЖУ	ЧЛЕНСЬКИЙ ВНЕСОК ЗА _____ 200_ РОКУ	БАНК ОДЕРЖУВАЧА	ЗФ ВАТ КБ «ХРЕЩАТИК», м. КИЇВ
	ПРИЗВИЩЕ ІМ'Я ПО БАТЬКОВІ		МФО 322595
ОДЕРЖУВАЧ	ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ «ПОСТУП»	РАХУНОК №	2600822012522
	КОД ЄДРПОУ 26089233		