

Научно-издательский центр «Теория и практика физической культуры и спорта», 2013. – 780 с.

2. Крамской С.И., Амельченко И.А. Формирование здоровья в системе традиционных ценностей (на примере БГТУ им. В.Г. Шухова)/ Культура физическая и здоровье. Воронеж, №3(63) - 2017. - С. 133-135.

3. Тулинова Н.А., Клокова Е.А. Формирование личностных качеств средствами физической культуры для повышения конкурентоспособности выпускников вузов / Физическое воспитание и спорт в высших учебных заведениях сб. статей XV Междунар. науч. конф. Ч. 2 – Белгород Изд-во БГТУ, 2019. – С.188-192.

4. Ревякина В.И., Ревякин Ю.Т. Проблемы подготовки педагогических кадров по физической культуре: история и современность / Вестник Томского государственного педагогического университета 12 (140) – Томск: Изд-во ТГПУ, 2013. – С. 185-190.

Фетисов А.С., Антонов О.В., Шамаева О.П.
Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ КОМАНДЫ

После создания, обучения и укрепления команды, когда появляются первые результаты ее деятельности, можно давать официальные и неофициальные оценки эффективности работы, повышать производительность труда команды, что в свою очередь способствует достижению целей проекта, того, ради чего, собственно, команда и создавалась. Критерии оценки эффективности команды должны определяться всеми соответствующими сторонами и использоваться как входы процесса развития команды. Это особенно важно в проектах, связанных с контрактами или коллективными трудовыми договорами.

Эффективность работы любой команды измеряется в количестве выполненных задач в соответствии с согласованными целями проекта, исполнением расписания проекта (выполнено вовремя) и исполнением бюджета (выполнено в рамках финансовых ограничений). Высокоэффективные команды характеризуются именно такой работой, ориентированной на задачу и результат. Кроме того, они демонстрируют особые рабочие и человеческие качества, которые представляют собой косвенные показатели эффективности исполнения проекта.

Эффективность команды - это показатель, отражающий степень реализации целей команды, насколько та близка к их достижению.

Общую эффективность в организациях трудно измерить, многие руководители испытывают трудности при оценке эффективности, так как

эти методы основаны на измерении таких характеристик, которые нельзя описать количественно [1].

При этом также определяются подходящие или требуемые ресурсы, необходимые для достижения и внедрения улучшений, выявленных в ходе оценки. Данные ресурсы и рекомендации для улучшения работы команды должны быть соответствующим образом документально оформлены и переданы соответствующим сторонам.

Эффективность команды определяется состоянием и соотношением различных факторов, которые можно условно разбить на 4 категории: структура команды, организация труда, контекст и процесс [3]. Далее разберем, что включает в себя каждая категория подробнее:

1. Структура команды:
 - способности и навыки членов команды;
 - их персональные черты и личностные характеристики;
 - заполнение и распределение командных ролей, а также разнообразие представленных в группе навыков, знаний, предпочтений;
 - размер команды (идеально от 7 до 9 человек);
 - гибкость и взаимозаменяемость участников команды;
 - наличие у членов команды склонности к командной работе.
2. Организация труда:
 - степень автономности/независимости команды;
 - возможность задействовать разнообразные навыки и таланты;
 - законченность/целостность задачи;
 - важность задачи – какое воздействие оказывает решаемая командной задача на других.
3. Контекст:
 - поддержка деятельности группы адекватными ресурсами со стороны организации;
 - лидерство в команде;
 - атмосфера доверия к лидеру и друг-другу;
 - оценка результатов деятельности и система вознаграждения.
4. Процесс:
 - наличие общей значимой цели;
 - наличие специфичных, измеряемых и достижимых целей деятельности команды;
 - вера в успех, моральный дух;
 - уровень конфликтности: межличностные конфликты практически всегда дисфункциональны, в то время как рабочие конфликты зачастую полезны.

Американский психолог Р. Лайкерт в 60-х годах прошлого века заявил, что менее эффективные руководители «сконцентрированы на

работе», в то время как наиболее эффективные - «на сотрудника». По его мнению, эффективную команду можно описать так [2]:

Члены группы обладают навыками осуществления всех видов ролей и функций в команде, как лидерских, так и рядовых участников.

Группа существует достаточно долго, развивая и выстраивая спокойные рабочие отношения среди всех членов команды.

Команда привлекательна для ее членов, они лояльны по отношению друг к другу, включая руководителя.

Члены команды и руководители имеют высокую степень конфиденциальности и доверяют друг другу.

Ценности и цели команды удовлетворяют требованиям интеграции. Члены группы помогают формировать эти ценности.

Поскольку члены команды выполняют взаимосвязанные функции, они пытаются разрабатывать цели и ценности, гармонично взаимосвязанные друг с другом.

Чем более важной ценностью кажется группе, тем больше вероятность, что члены команды будут принимать ее.

Члены команды высоко мотивированы ценностями группы. Каждый член команды будет делать все, что он может (будет тратить время и силы), чтобы помочь группе достичь ее главных целей. Все ожидают, что другие будут делать то же самое.

Все виды взаимодействий происходят в благоприятной, поддерживающей атмосфере. Суждения, комментарии, идеи, информация, критика ориентированы на помощь.

Руководитель оказывает большое влияние на формирование тона и атмосферы группы в соответствии с его принципами и практикой. Поэтому в высокоэффективных командах руководитель твердо придерживается принятых принципов руководства и стремится создать атмосферу поддержки и сотрудничества, а не конкуренции среди членов группы.

Команда стремится помочь каждому члену развить его способности и потенциал.

Каждый член группы добровольно и без возмущения принимает цели команды и ожидает, что она создаст и ему благоприятные условия.

Руководитель и члены группы уверены, что каждый может достичь «невозможного». Эти ожидания максимально мобилизуют усилия и увеличивают личностный рост. При необходимости команда снижает уровень ожидания с тем, чтобы человек не испытывал чувство неудачи или отвержения.

При необходимости члены группы оказывают помощь своим членам для успешного достижения их личностных целей.

Поддерживающая атмосфера высокоэффективных групп стимулирует креативность (творчество).

Команда знает ценность «конструктивного» конформизма (подчинения), знает, когда его использовать и для каких целей.

Члены группы высоко мотивированы коммуницировать полно и искренне, разделяя информацию, релевантную (имеющую отношение) к ценностям и деятельности группы.

Команда эффективно использует коммуникационный процесс для достижения и целей группы.

Члены группы также высоко мотивированы на получение информации, имеющей отношение к проблеме.

В высокоэффективных командах существует высокий уровень мотивации влияния членов группы друг на друга.

Групповой процесс в высокоэффективных командах позволяет осуществлять большее влияние на руководителя.

Члены команды способны влиять на работу друг друга, на гибкость и адаптацию группы.

В высокоэффективных командах люди чувствуют безопасность при выдвижении решений, которые кажутся им подходящими, потому что цели и философия деятельности отчетливо ясны каждому и обеспечены солидной базой для принятия решений.

Руководитель высокоэффективной группы выбирается.

По мнению американского психолога К. Арджириса эффективность основана также на эмоциональном интеллекте членов команды и положительных нормах (искренность идей и чувств, открытость, экспериментирование, помощь другим быть искренними и открытыми относительно их идей и чувств, помощь другим экспериментировать, индивидуальность, размышление, заинтересованность, внутреннее обязательство).

Мередит Белбин установил ролевой состав команды, как фактор эффективности, дающий представление о том, что группа, в которой есть исполнители всех девяти ролей (координатор, эксперт, критик, дизайнер, вдохновитель, командный игрок, руководитель, перфекционист, исполнитель), будет эффективно работать над выполнением любого задания. Также была установлена зависимость эффективности группы от профиля команды – от баланса в ней ролей. Состав группы должен соответствовать требованиям, предъявляемым тем заданием, для выполнения которого она создана. В тоже время, следует помнить, что человек в команде – это нечто большее, чем просто представитель того или иного типа, выполняющий какую-то задачу [5].

Для достижения стабильной эффективности М. Белбин рекомендует обеспечивать взаимозаменяемость членов команды в части ролевого состава, что повышает эффективность достижения поставленной цели в условиях изменения внешней и внутренней среды команды. Степень сплоченности и взаимозависимости членов группы определяет их готовность и способность эффективно взаимодействовать в рамках выполнения задания [4].

Результат командной работы определяется степенью прогрессивности команды по своему составу, нормам и ценностным ориентациям. Та команда, в которой приоритетным является дух изобретательства и оригинальности, стремится к новаторскому типу поведения. Новаторский тип поведения организации является важным преимуществом в конкуренции, его ресурс практически неисчерпаем. Если ценовая конкуренция сталкивается с множеством ограничений как со стороны государства, так и бизнес-ассоциаций, то возможность предложения новых продуктов и услуг, изменения их качества постоянно поддерживаются достижениями ученых, инженеров, управленцев, нестандартной мыслительной деятельностью одаренных профессионалов различных областей знания.

Не сложно догадаться, что эффективность очень малых и очень больших команд будет меньше, чем при достижении некой оптимальной численности, хотя уменьшение и увеличение может быть в некоторых случаях выгодным. В первом случае повышается скорость внутрикомандной коммуникации, а это значит, что и скорость выполнения задач. А при включении в команду большего числа специалистов, возрастет качество выполнения задачи. Как небольшой итог, можно сказать, что целесообразно было бы иметь команду как можно меньше по численности, но достаточную для того, чтобы компетентность ее членов отвечала требованиям поставленной задачи.

Поэтому можно сказать, что эффективность работы команды в значительной степени определяется личными качествами ее членов и взаимоотношениями между ними. Каждый должен быть готов направить все свои способности, опыт и знания на решение командной задачи. Следует как можно чаще давать оценку соотношению между результатами работы команды и требованиями к уровню компетентности, чтобы вовремя обнаружить возможные проблемы и выполнить необходимые перестановки, организовать обучение и т. д.

Команда должна действовать эффективно – это залог успеха любой деятельности, а следить за эффективностью и повышать ее – это задача менеджеров и управленцев. Но нельзя создавать команду по каждому вопросу и без повода. Команды наиболее эффективны в случаях:

- разработки стратегий в условиях высокой неопределенности среды;
- размытости и множественности критериев отбора стратегических вариантов;
- одновременной реализации нескольких стратегий;
- необходимости координации сложных работ;
- большого разброса во мнениях экспертов относительно оценки стратегических альтернатив;
- конфликта интересов заинтересованных сторон;
- высокой степени сопротивления стратегическим изменениям.

В профессиональном отношении эффективность – это прежде всего нацеленность всей команды на конечный результат, инициатива и творческий подход к решению задач. Высокая производительность и ориентированность на лучший вариант решения, активное и заинтересованное обсуждение возникающих проблем дополняют ее характеристику.

С позиций организационно-психологического климата эффективной можно назвать такую команду, в которой:

- неформальная атмосфера;
- задача хорошо понята и принимается;
- ее члены прислушиваются друг к другу;
- обсуждают задачи, в которых участвуют все члены;
- ее члены выражают как свои идеи, так и чувства;
- конфликты и разногласия присутствуют, но выражаются и центрируются вокруг идей и методов, а не личностей;
- ее члены осознают, что делают, решение основывается на согласии, а не на голосовании большинства.

При соблюдении таких условий команда не только успешно выполняет свою миссию, но и удовлетворяет личные и межличностные потребности своих членов.

Литература:

1. Гостева О.В. Оценка эффективности работы команды проекта //Вестник Сибирского государственного аэрокосмического университета им. Академика М.Ф. Решетнева. 2009. № 2 (23). С. 296-299.

2. Хасина П.Л. Ролевой состав команды и динамика ее эффективности. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата психологических наук. Москва. МГУ. 2011. 22 с.

3. Зинкевич-Евстигнеева Т. Эффективная команда. Шаги к созданию. Руководство для тех, кто хочет создать свою команду. Изд-во: Речь. Серия: Психологический тренинг, 2003. 128 с.

4. Галкина Т.П. Социология управления: от группы к команде. Учебное пособие. М.: Изд-во Финансы и статистика, 2003. 224 с.

5. Пугачев В.П. Руководство персоналом организации. Учебник. М.: Изд-во Аспект Пресс, 2002. Серия «Управление персоналом». 279 с.

Фиринова Р.П.

Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород

САМООБРАЗОВАНИЕ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ ТЕХНИЧЕСКОГО ВУЗА

Современная действительность в образовательном и научно-исследовательском пространстве высшего учебного заведения технического профиля предъявляет высокие требования к профессорско-преподавательскому коллективу кафедры физического воспитания и спорта. На ее коллектив возложена большая ответственность по формированию, укреплению и сохранению здоровья студентов. Кроме того, такой коллектив должен подумать и о своем педагогическом престиже – повышении профессионального мастерства как в области учебного процесса, так и в научно-методической, спортивной, воспитательной деятельности. В этом плане не последнюю роль играет и его мотивационная функция. Ведь мотивация, в общем понимании, – это совокупность движущих сил, побуждающих человека к выполнению творческих действий [2].

Целью работы профессорско-преподавательского коллектива кафедры физического воспитания и спорта является формирование физической культуры личности студента и обеспечение психофизической готовности его к будущей профессиональной деятельности. Эта цель стабильна на протяжении длительного времени, но выполнение поставленных воспитательных, образовательных, развивающих и стабильна на протяжении длительного времени, но выполнение поставленных воспитательных, образовательных, развивающих и оздоровительных задач зависит от педагогических функций каждого преподавателя, от характера педагогического знания, личных интересов, педагогических способностей и соответствие потребностям сегодняшних студентов.

В реализации образовательных задач большое значение имеет постоянное повышение педагогического мастерства преподавателя, а также регулярное повышение образовательных теоретических знаний