

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ СВЕДЕНИЯ РОЛИ В КОМАНДЕ

Коммуникация – одна из самых важных технологий, освоенных человеком. Мы уже неоднократно говорили о ней ранее. Давайте теперь рассмотрим подробно, почему коммуникация и совместная работа важны и когда в них появляется потребность.

Человек с профессиональной точки зрения - субъект универсальный и многофункциональный, теоретически он способен выполнять любую работу в любых объемах. Вопрос лишь в том, насколько эффективно и затратно в плане ресурсов он это сделает. Поэтому, если стоит задача реализовать большой проект, чаще всего собирают команду специалистов. Например, снять большой фильм в одиночку практически невозможно, потому что процесс займет лет 5-7, на что сегодня мало кто согласится. Да, можно снять ролик или даже целую передачу про путешествие, смонтировать материал самостоятельно и продемонстрировать зрителям через социальные сети, но цель, задача и масштаб будут другие.

Как собрать команду?

Существует много разных теорий о том, как должна быть устроена команда, чтобы совместная работа была эффективной. Одну из базовых теорий о составе команд разработал в 1967 году доктор Рэймонд Бэлбин, который создал множество тестов для оценки возможного вклада каждого участника в работу команды.

Теория «ролей в команде» основана на утверждении, что несовершенные люди могут комплектовать совершенные команды при соблюдении баланса слабых и сильных сторон участников. Другая важная составляющая теории посвящена вопросу, как объединить точку зрения независимого наблюдателя и самооценку работника.

Для чего это необходимо?

Представим тестирование эффективного сотрудника, в ходе которого тот составляет о себе некое представление и одновременно свое мнение высказывают окружающие эксперты. Чем больше различаются эти две позиции, тем менее эффективно сотрудник будет работать в команде. Важно, чтобы не только руководитель команды понимал, что сотрудник будет хорош на данной работе, но и сотрудник принимал свои сильные и слабые стороны.

Согласно теории доктора Бэлбина все позиции в команде на основании выполняемых человеком функций можно разделить на 9 основных ролей:

- **генератор идей** является основным источником идей; в команде должен быть представлен 1 человеком;
- **исследователь ресурсов** находится в активном поиске полезных команде идей, контактов, специалистов и т.д. и приносит решения в команду; эту работу могут выполнять несколько человек;
- **координатор** организует коллективную работу таким образом, чтобы сильные стороны членов команды проявились в полной мере, в то время как слабые компенсировались, а конфликты не мешали работе. Координатор берет на себя ответственность за принятие решения; в команде может быть только один координатор; его присутствие исключает наличие мотиватора;
- **мотиватор** классически руководит: ведет команду за собой по выбранному им пути; в команде может быть только один мотиватор. Мотиватор и координатор взаимоисключают наличие друг друга;
- **аналитик-стратег** оценивает чужие идеи, оппонировав генератору и исследователю. Наличие человека, выполняющего эту роль, позволит привести идеи к пригодной для реализации форме;
- **душа команды** сглаживает острые углы, заботится о совместной работе; не обязательно душой компании должен быть отдельный человек;
- **реализатор** работает на достижение конечного результата; необходимо наличие хотя бы 1 реализатора в команде;
- **завершитель** обеспечивает завершение, доведение дела до конца, для него главное - детали. Завершитель поможет учесть все нюансы, которые могли не заметить остальные в погоне за идеями;
- **специалист** приносит в команду свои профессиональные знания и навыки. Наличие специалиста не исключает наличие реализатора, а качественно дополняет.

Наиболее успешной принято считать команду, в которой заполнены все позиции. При этом один человек может совмещать несколько ролей; существует несколько вариантов непротиворечивых сочетаний:

- аналитик, душа команды, контролер;
- исследователь ресурсов, аналитик, душа команды;
- мотиватор, исследователь ресурсов, координатор;
- генератор идей, аналитик, реализатор.

Как выстраивается работа над техническим проектом внутри большой команды?

В начале проекта **координатор (мотиватор)** собирает команду и организует встречи, в ходе которых уточняется поставленная перед командой задача. **Генератор идей** вносит свои предложения. Это может быть как индивидуальный процесс, так и групповой мозговой штурм, когда все члены команды озвучивают свои решения. **Аналитик** дает обратную связь о пригодности идей, а **исследователь ресурсов** - комментарии о возможности и/или необходимости использования материалов, их стоимости, рациональности привлечения новых технологий или контактов. **Реализатор-проектировщик** оформляет идею в виде чертежа и вместе с **реализатором-конструктором** и **реализатором-программистом** приступает к созданию опытного

образца. **Завершитель-тестировщик** проводит испытания модели, а **исследователь ресурсов** готовит рекламу и презентацию изделия. Если существует необходимость дополнительных консультаций, приглашается **специалист** в этой области.

Обратите внимание, что в команде сосуществуют несколько реализаторов и исследователей ресурсов. Это обусловлено сложностью комплексной разработки проекта: задач по реализации много, в большинстве своем они требуют специальных умений, поэтому разносятся между разными профессионалами. Душа команды, наоборот, не выделена и не прописана, так как эту роль могут взять на себя сразу несколько участников, возможно, в ходе работы роль будет переходить от одного человека к другому в зависимости от этапа выполнения проекта.

Как определить, в какой роли участник команды будет наиболее эффективен?

В большинстве случаев в ходе работы над проектом на открытые позиции приглашаются конкретные специалисты - профессионалы своего дела.

Что же касается учебного процесса, предполагающего отработку всех функций, или выбора дальнейшего жизненного пути, определить, в какой роли участник команды будет наиболее эффективен, сразу не получится. Это путь проб, ошибок, получения нового интересного (и не очень) опыта. Это процесс небыстрый, в котором имеет смысл попробовать себя в разных ролях.

Итак, работа в команде - это сложная коммуникационная технология, в которой общий результат напрямую зависит не столько от индивидуального вклада каждого участника, сколько от слаженности и эффективности взаимодействия всех членов коллектива.