

Режим доступа: <http://www.pabsec.org/news-details.asp?id=149&hl=ru>. – Дата доступа: 10.02.2019 г.

2. Лукьяненко, В. П. Терминологическое обеспечение развития физической культуры в современном обществе: монография / В. П. Лукьяненко. – М.: Советский спорт, 2008. – С. 12–26.

3. Садовникова, В. В. Роль фитнеса в оздоровлении населения Беларуси [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://elib.sportedu.by/bitstream/handle/123456789/829/%D0%A3%D0%A11.4548.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. – Дата доступа: 08.02.2019 г.

4. Сайкина, Е. Г. Фитнес в системе дошкольного и школьного физкультурного образования: автореферат, кафедра пед. наук / Е. Г. Сайкина: РГПУ им. А. И. Герцена. – СПб, 2009. – 47 с.

*И. И. Василевская, М. А. Тарасик  
Белорусский государственный экономический университет  
(г. Минск, Республика Беларусь)*

## **ФОРМИРОВАНИЕ УСПЕШНОЙ КОМАНДЫ КАК СПОСОБ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В ОРГАНИЗАЦИИ**

Развитие человеческих ресурсов и их эффективное использование является важным аспектом функционирования современной организации. В настоящее время специалисты в области коммуникативного менеджмента все чаще обращаются к вопросам изучения группового поведения и командообразования, так как возрастает количество высококвалифицированных работников, заинтересованных в максимальном использовании своих знаний и творческого потенциала. По мнению HR-специалистов, организация, основанная на командах, является системой управления будущего, ответом мира бизнеса на необходимость реагировать на все более конкурентную окружающую среду.

В современной теории организационной коммуникации разработано несколько определений термина команда. Так, Б. М. Жуков характеризует команду как группу людей, объединенных достижением общей цели, во многом соответствующей личным целям каждого [1, с. 205].

По мнению В. Л. Семикова, команда – это «небольшая группа людей, обладающих взаимодополняющими навыками, которые совместно активно работают над достижением цели, за которую они несут коллективную ответственность» [4, с. 215].

Приходим к выводу, что команда представляет собой группу взаимодействующих между собой субъектов, которые способны взаимодополнять и взаимозаменять друг друга с целью получения максимального результата в совместной деятельности.

Довольно часто команду сравнивают с рабочей группой, так как данные социальные объединения имеют ряд схожих характеристик: достижение совместных целей, целостность и организованность, связанность и сплоченность [1; 4].

Что же отличает команду от рабочей группы? Для команды характерна взаимозависимость ее участников. Каждый член команды вносит свой индивидуальный вклад в общую работу, при этом другие члены команды зависят от работы каждого. В команде все делятся рабочей информацией. Члены команды являются равноправными участниками процесса деятельности и имеют возможность влиять друг на друга. Кроме того, все члены команды понимают и разделяют ответственность за общие цели, и все члены группы нацелены на высокие командные результаты.

Командная работа наиболее востребована в условиях нестандартных ситуаций и решения сложных заданий, требующих профессионального и творческого подхода. Кроме того, концепция команды подразумевает приверженность всех ее членов единой миссии, при этом все члены команды несут коллективную ответственность за результат своей деятельности.

В свою очередь, члены рабочей группы также объединены одной целью, но не всегда эта цель является общей для всех, поэтому и заинтересованность в результате может отличаться. Кроме того, рабочие группы отличаются от команд большей степенью формализованности структуры, и выполнение их совместной деятельности подчиняется строгому порядку.

Главным отличительным признаком команд является наличие синергетического эффекта, когда сумма целого больше, чем потенциал отдельных частей.

Командная форма организации работы имеет ряд преимуществ, так как в команде участвуют профессионалы из разных сфер, что позволяет рассмотреть проблему с различных точек зрения и найти наиболее оптимальное решение в кратчайшие сроки. Командная работа способствует более полной реализации потенциала каждого ее члена, так как в команде учитывается мнение всех участников, каждый из которых компетентен в той или иной области. Данный факт способствует реализации творческого потенциала и играет важную роль в профессиональной

деятельности сотрудников, т. е. активно развивает человеческие ресурсы в организации.

Создание команды – трудоемкий и долгий процесс. Современный менеджмент предлагает различные технологии формирования команды, однако специалисты в области командообразования отмечают, что наиболее эффективным методом формирования успешной команды является тимбилдинг (‘Team building’ – от англ. ‘построение команды’).

Т. Д. Зинкевич-Евстегнеева в работе, посвященной теории и практике командообразования, предлагает следующее определение: «Тимбилдинг – это мероприятия, которые направлены на создание определенной атмосферы в коллективе, способствующей достижению общих целей и сплочению персонала» [2, с. 174]. Однако тимбилдинг необходимо рассматривать не только как метод сплочения коллектива, но и как образовательное или учебное мероприятие, так как во время тренингов по тимбилдингу сотрудники организации обучаются навыкам работы в команде.

В свою очередь, процесс тимбилдинга подразумевает прохождение двух важных этапов: *тимскилс* (‘Team Skills’ от англ. – ‘командные навыки’) и *тимспирит* (‘Team Spirit’ от англ. – ‘командный дух’). Данные технологии позволят объединить работников в команду единомышленников [3].

Целью первого этапа – *тимскилс* – является формирование и развитие у сотрудников организации навыков командной работы. По завершении этой стадии все сотрудники принимают цели и задачи, которые стоят перед командой; принимают ответственность за результат команды; открыто и согласованно способны принять единое командное решение; готовы к изменениям в управлении в зависимости от задач, поставленных перед командой.

На втором этапе – *тимспирит* – проводятся мероприятия, направленные на улучшение микроклимата в команде, налаживание добрых и доверительных отношений, которые будут способствовать укреплению сплоченности между сотрудниками. В данном случае тимспирит подразумевает не только проведение корпоративных праздников, а выстраивание партнерских деловых и личностных отношений между всеми членами команды, которые впоследствии станут основой взаимопомощи и взаимопонимания.

Таким образом, создание эффективной команды как способ развития человеческих ресурсов представляет собой сложный процесс, требующий как творческих навыков, так и финансовых затрат. Наиболее эффективным способом достижения командного эффекта в организации явля-

ется тимбилдинг, который предусматривает прохождение двух этапов: тимскилс и тимспирит. Именно эти современные технологии командообразования стали неотъемлемой частью работы с персоналом в крупных коммерческих компаниях, которые стремятся повысить работоспособность и эффективность сотрудников. Формирование и управление успешной командой позволяет максимально активизировать человеческие ресурсы и повысить эффективность функционирования организации.

### **Литература**

1. Жуков, Б. М. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений: учеб. пособие / Б. М. Жуков, В. П. Басенко, А. А. Романов. – М.: Академия естествознания, 2009. – 398 с.
2. Зинкевич-Евстигнеева, А. О. Теория и практика командообразования. Современная технология создания команд / А. О. Зинкевич-Евстигнеева, М. Н. Грабенко, П. А. Фролов. – М.: Речь, 2011. – 304 с.
3. Ленская, И. Ю. Преимущества использования командного менеджмента и особенности применения тимбилдинга в процессе стабилизации персонала современных организаций // Интернет-журнал «Науковедение» Том 9, № 1 (2017) <http://naukovedenie.ru/PDF/47EVN117.pdf> – Дата доступа: 12.09.2019.
4. Семиков, В. Л. Организационное поведение: учеб. пособие / В. Л. Семиков. – М.: Рид Групп, 2012. – 496 с.

*В. И. Толкачёв*

*Белорусский государственный экономический университет,  
(г. Минск, Республика Беларусь)*

## **ГЕОПОЛИТИЧЕСКАЯ СТРАТЕГИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ МЕЖДУНАРОДНОГО ПОЛИТИЧЕСКОГО ПРОЦЕССА**

В процессе перехода от глобального постиндустриального мира к миру цифровой эпохи и киберпространства произойдет переход к новому типу международных отношений, новому пониманию и реализации внешней политики. Аналитики сегодня говорят о возможном переходе от международных к транснациональным отношениям, в процессе которых произойдет ослабление и изменение роли национальных государств и международных объединений. В «новом мире» не будет главных, ведущих стран в полном понимании этого слова. Главным будет то, насколько будет проявляться спо-