

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/esse/23532>

Тип работы: Эссе

Предмет: Введение в бизнес

-

Согласно принципу компетентности, ответственным участник команды должен быть только за решение тех задач, которые находятся в его прямой, жестко ограниченной роли. Роль участникам назначается исходя из их компетентности в решении того или иного стека задач.

Согласно же принципу предпочтения, те обязанности, которые участник команды выполняет, были им определены и взяты на себя совершенно добровольно, основываясь не только на факторах компетентности, но и, к примеру, на личных интересах.

Казалось бы, принцип предпочтения более выгоден, однако вероятна ситуация, при которой участник команды может выбрать для себя роль, отличную от той, что будет максимально ему подходить по принципу компетентности, либо же выберет ту роль, для которой не подходит совершенно. В этом случае назначение ему роли, отличной от выбранной по принципу предпочтения, может стать причиной значительного психологического дискомфорта. Как следствие более глобальное, это грозит разладом в группе начиная с самого этапа ее формирования, что сделает всю работу группы в целом значительно менее продуктивной.

Следовательно, именно руководитель группы, среди прочих обязанностей которого числится так же и распределение ролей между участниками, должен найти наиболее оптимальное сочетание этих двух принципов и принять решение, влекущее за собой минимум негативных последствий.

Цели, которые поставлены перед командой, нем могут быть достигнуты отдельными ее членами из-за существующий ограничений по времени и ресурсам.

Командная работа невозможна, если работу нужно сделать за сжатые сроки. Для выработки решений в работе команды нужно больше времени, чем если бы решения принимала группа, т.к. в команде предполагается постоянное взаимодействие и нахождение консенсуса по принятию решения.

Командообразование - это процесс, в ходе которого оценивается поведение членов команды по отношению друг к другу и разрабатываются методы, ведущие к повышению эффективности деятельности группы. При управлении командой следует уделять внимание профессиональному уровню

Список литературы

1. Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений. М.: 2012. - 384 с.
2. Белбин Р.М. Типы ролей в командах менеджеров. М.: Гиппо, 2003. 240 с.
3. Македошин А.А., Молодкова Э.Б., Перешивкин С.А., Попазова О.А. Организация труда персонала. СПб.: СПбГУЭФ, 2011. - 188 с.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/esse/23532>