



В этом вопросе до сих пор зачастую главенствует правило, утверждающее, что для формирования эффективной рабочей команды обязательно и всенепременно требуется наличие явно выраженного лидера, который будет всех объединять под своим началом, направлять, а если надо, то осаживать и наказывать.

Руководить – это не руками водить.

Однако, стоит более детально присмотреться к данной схеме, как очень быстро становится понятно, насколько много в ней не просто изъянов, а изначальных откровенно конфликтных моментов, неизбежное проявление которых в ходе рабочего процесса не сулит ничего хорошего, зато плохого обещает по нарастающей много. Начнём с того, что доминирование явно заметного, на голову превосходящего своих подчинённых руководителя сходу наводит на мысль о том, что его менеджмент неизбежно будет одной из форм тирании и деспотизма. А значит, всенепременно станет источником прогрессирующей униженности и порожденного ею недовольства, всё активней накапливающегося с течением времени внутри трудового коллектива.

В данном случае важно понимать и учитывать оптимальный вариант близкого всем и каждому мировосприятия, применительно к такому понятию, как принадлежность к той

## Формируем рабочую команду

Автор: Administrator

08.01.2017 00:00 - Обновлено 24.01.2017 05:00

---

или иной социальной группе. Оно всегда двойко. То есть, с одной стороны, нам нравится идея быть частью значительного общественного образования, в чём мы видим перспективу расширяющегося, всё более полезного сотрудничества. Однако, при всём при этом, нас сильно пугает угроза быть униженными, а то и раздавленными социумом, который банально не захочет считаться с нашими желаниями, несмотря на то, что их вполне серьёзно можно признать правильными и взаимовыгодными.

Кроме того, тут важно понимать, что ломать – не строить. Это мы о том, что достаточно любому из нас ощутить на себе заметно выраженное коллективное поприение своих надежд и чаяний, и это очень быстро убедит нас в том, что, как минимум, данная социальная группа не стоит нашего уважения, а наряду с этим и полноценного участия в её жизни, в том числе, производственной. После чего, работник из нас будет, прямо скажем, не очень, а уж социальный активист, так и подавно никакой.

***Руководить – это значит ваять всё более эффективную, комфортную социальную системность.***

Исходя из всего вышесказанного, а также с учётом того жизнь любой рабочей команды – это, так или иначе, системный процесс, становится понятно, что первоочередным в решении вопроса налаживания эффективной функциональности трудового коллектива является прописывание, как можно более правильного, продуктивного, минимально конфликтного алгоритма взаимоотношений, связывающего воедино все входящие в данную, конкретно взятую социальную группу человеческие элементы.

Именно в этом и заключается основная работа лидера-руководителя любого такого объединения. Она состоит ни в коем случае не в доминировании, а в умении комплексно понимать и улучшать подконтрольную ему или ей общественную организацию в контексте её прогрессирующе полезной интеграции в жизнь всего остального земного социума. Это понимание сущности управления очень важно донести до всех без исключения членов рабочей команды, дабы каждый из них осознал себя частью осмысленно создаваемого и постоянно модернизируемого всё более эффективного общественного механизма, в котором взаимоуважение, понимание, содействие, а если надо, то и помощь – это базовые, незыблемые нормы бытия.