

ЗДОРОВЫЙ КОЛЛЕКТИВ

На этот раз хочу поговорить о здоровом коллективе. Возможно, скажу избитые и знакомые вещи. Такие же простые, как «курить – вредно». Тем не менее, все-таки есть значительная часть человечества, которая курит.

Здоровая атмосфера важна в любой команде, как на уровне отделов и департаментов компании, так и на уровне топ-менеджмента или совета директоров, в особенности на уровне управленческих команд, которым приходится принимать стратегические решения.

В реальности в бизнес-коллективе всегда присутствует напряжение, мешающее команде быть максимально «здоровой». Влияющих на здоровье факторов множество: компетенции сотрудников, срок их работы в компании, ранги разных калибров (не только должностные), принятое отношение к ошибкам, к конфликтам, разные старые истории. Вот такое облако неосознанного и неосознаваемого мешает людям тесно сотрудничать, договариваться, разрушает доверие.

Так вот, о доверии. Для того чтобы бизнес эффективно развивался, нужно максимально объективно оценивать ситуацию. Каждый человек смотрит на происходящее через фильтры своего опыта, своих знаний, своих представлений, своих чаяний и надежд... Если в компании нет культуры, знаний, навыков организации общения, так чтобы учитывались мнения каждой стороны, чтобы каждый был услышан и его мнение было интегрировано в общую картину, возникает недоверие. А когда формируется четкая единая картина с учетом разных позиций, разных мнений, разных точек зрения, возникает удивительный эффект, который называется синергия. Кто-то называет его голосом команды, когда вдруг появляется идея, которая буквально поражает всех, и когда каждый участник группы



АВТОР

Александр
Савкин

директор Института
коучинга,
соавтор книги
«Коучинг
по-русски –
смелость желать»

говорит, что «это не моя идея, то есть мне бы самому в голову она никогда не пришла». Вот это и есть синергический эффект, который возникает за счет правильной организации работы группы, за счет наличия в этой группе доверия.

На ум приходит известная Пирамида Ленсони: в основе компании лежит доверие, «на» доверии – способность разрешать и использовать конфликты. При отсутствии первого звена – доверия – люди неспособны разрешать конфликты, они будут их избегать или бороться «до конца». Если в компании нет конфликтов, то компания мертва, так как только через конфликты, через проявление различий идет развитие. Доверие – это основа не только здорового коллектива, но и, как следствие, развития компании в целом.

Для единства команды важно не только принятие других точек зрения, но и обеспечение постоянной разнонаправленной обратной связи. Необходимо умение давать такую обратную связь, которая не будет лично ранить, но при этом не станет скрывать суть проблемы. Притом людям с более высоким рангом нужно запрашивать обратную связь у тех, у кого ранг ниже. Иначе они ее никогда не получат.

Здоровье – это всегда прежде всего образ жизни. Вот и в компании должны быть сформированы эти самые здоровые привычки: регулярная обратная связь «во все стороны»; специальные процедуры командного поиска решений; разрешение конфликтов, в том числе старых и скрытых; «сотворение» истории через распространение существующих позитивных легенд и традиций и создание новых. Всему этому должно быть выделено время, если компания уже вышла из младенчества и намерена устойчиво развиваться и расцвести. ♦



**ЕСЛИ В КОМПАНИИ НЕТ КОНФЛИКТОВ, ТО КОМПАНИЯ
МЕРТВА, ТАК КАК ТОЛЬКО ЧЕРЕЗ КОНФЛИКТЫ, ЧЕРЕЗ ПРОЯВЛЕНИЕ
РАЗЛИЧИЙ ИДЕТ РАЗВИТИЕ**