

ОСНОВНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ГРУППЫ И КОМАНДЫ¹

	Группа	Команда
Решение поставленных задач	Люди работают вместе, при необходимости – сотрудничают.	Люди совместно решают задачи и получают удовлетворение от совместной работы.
Отношение к результатам работы	Ориентация, в основном, на цель, достижение конечного результата.	Ориентация, в равной степени, и на конечный результат, и на процесс его достижения.
Лидерство	Чаще всего, есть один формальный лидер, и лидер(ы) неформальный(е). И это, как правило, разные люди.	Лидерские функции в большей степени разделены между членами команды (см. концепцию «Разделенного лидерства»).
Используемый тип принятия решений	Могут использоваться все типы принятия решений, включая директивный, демократический и т.д. (например голосование).	Преобладает решение вопросов (особенно тех, которые непосредственно касаются всех) через достижение консенсуса. <u>Вариант 1:</u> все соглашаются с принимаемым решением; <u>Вариант 2:</u> те, кто не согласен, не выступает против, тем самым решение не блокируется.
Отношение к ошибкам	Ошибки воспринимаются, как нечто недопустимое; ошибка влечет за собой те или иные санкции по отношению к тому, кто ее совершил.	Ошибки воспринимаются, как повод для развития и роста.
Отношение к конфликтам	Конфликты «загоняются вглубь», часто их не решают (стараясь не замечать) или пытаются решить директивными методами. Межличностные конфликты – личное дело людей, в них вовлеченных.	Конфликты (при их возникновении) открыто признаются. Решение конфликта – осознанный шаг, важность которого разделяют все члены команды.
Чувства	Проявление сильных чувств и эмоций не поощряется.	Чувства проявляются открыто, независимо от их («позитивной» или «негативной») окраски.
Цели	Для каждого имеют приоритет свои личные цели. Групповые цели «спускаются сверху» и зачастую понятны лишь тем, кто их определяет.	Цели – индивидуальные и общегрупповые – ясны и понятны всем членам команды.
Информация	Информация распространяется случайно или выборочно.	Информация распространяется открыто и осознанно. Скорость её распространения в команде может служить одним из индикаторов эффективности совместной работы.
Доверие и поддержка	Доверие к другим и поддержка носят индивидуальный характер,	Доверие к другим и поддержка носят осознанный и открытый характер,

	часто становятся основой для возникновения подгрупп.	основываются на понимании и учёте индивидуальной компетентности и мотивации к работе.
Уверенность в себе	Может быть как высокой, так и низкой у отдельных участников, но в любом случае не является осознанным приоритетом для всей группы в целом.	Повышение уверенности в себе каждого из членов группы является составной частью общегрупповых целей.

¹ Следует помнить, что предлагаемый вариант – только один из возможных. Наверняка можно найти еще какие-либо факторы, сопровождающие совместную работу людей, по которым группы отличаются от команд. В любом случае, следует иметь в виду несколько вещей:

1. Команда – не самоцель, и необходима не всегда, а только в определенных организационных ситуациях. Если применить аналогию со спортом, команда (в основном) нужна тогда, когда необходимо сделать «рывок» вперед, а для бега на длинную дистанцию (скорее всего) достаточно и группы;
2. С точки зрения эффективности (результатов), бывают высокоэффективные группы, и недостаточно эффективные команды (и, разумеется, наоборот).