***“Ты - токсичный”. Что токсичность значит для меня?***

Токсичность в командной работе - серьёзная проблема, способная значительно подорвать эффективность работы и благополучие коллектива. Для меня токсичность означает наличие отрицательных черт характера или поведения, которые могут привести к деструктивным последствиям для отношений в команде, которые также могут повлиять на качество и продуктивность работы. Можно выделить несколько признаков, характеризующих токсичность, именно про них мы сегодня поговорим.

Первым признаком токсичности является негативизм. Когда члены команды постоянно выражают недовольство, критикуют друг друга или постоянно находятся в состоянии недовольства. Это создаёт токсичную атмосферу, которая снижает продуктивность команды и разрушает коммуникацию. Это может привести к нарушению важных связей в команде, следовательно, скорость работы сильно изменится в худшую сторону, либо проект перестанет существовать.

Вторым признаком токсичности является отсутствие эмпатии. Когда члены команды не умеют слушать друг друга, не проявляют понимания и сострадания к чувствам и потребностям коллег, это приводит к разрыву в отношениях и доверии. Без эмпатии возникают конфликты и непонимание, что дестабилизирует работу команды.

Третьим признаком токсичности является недостаток коммуникации. Когда информация не передаётся чётко, открыто и своевременно. Это приводит к недопониманию между членами команды, разнящимся точкам зрения каждого из них, а также недовольству и конфликтам. Недостаток коммуникации может спровоцировать отсутствие важной информации у части команды и привести к ухудшению сотрудничества и замедлению работы.

Подводя итоги, хочется сказать следующее: чтобы преодолеть токсичность в отношениях в команде, необходимо активно работать над развитием навыков коммуникации, эмпатии и позитивного отношения. Это включает в себя открытое обсуждение проблем, принятие различий и поиск компромиссов. Через совместные усилия членов команды можно создать здоровую и продуктивную рабочую обстановку, где каждый чувствует себя уважаемым и поддержанным. Но также руководителю не стоит забывать о координировании действий команды в таких ситуациях. Руководящий должен своевременно и чётко давать команде необходимую информацию, контролировать коммуникации между членами команды, находить решения образующимся конфликтам. При правильной работе каждого, команда сможет преодолеть любые трудности.