

**Формирование личности, способной к совместной  
деятельности в составе команды  
(теоретический аспект)**

Реалии функционирования современных организаций, а также существующие тенденции в области развития организаций и высокоэффективного менеджмента привели к усилению интереса к командному подходу. Сегодня большинство руководителей понимают необходимость командного взаимодействия. Знание менеджерами правил командной игры определяет быстрое и эффективное решение таких ситуаций, как нечеткое распределение обязанностей при реализации проекта, повышение мотивации занятия предметной деятельностью и осознание причин низкого личного вклада конкретного члена группы, устранение межличностных трений, и других, в которых происходит столкновение личных мотивов и нужд организации.

Получение четких ответов на вопросы о том, что является командой, а что нет, какие факторы способствуют формированию личности, которая может эффективно работать в команде, позволяет обеспечить руководителю эффективность групповой работы.

Не останавливаясь на вопросе о том, что является командой, представим определение данного понятия, фокусирующего внимание на основных характеристиках, которыми подобные объединения людей отличаются от других социальных общностей. Salas, Dickinson, Converse и Tannenbaum называют командой небольшое количество человек (чаще всего 5-7, реже до 15-20), разделяющих цели, ценности и общие подходы к реализации совместной деятельности; имеющих взаимодополняющие навыки; принимающих на себя ответственность за конечные результаты; способных изменять функционально-ролевую соотношенность (исполнять любые внутригрупповые роли); взаимопределяющих принадлежность свою и партнеров к данной общности (группе) [6]. То есть команда – это небольшое количество людей с комплиментарными навыками, которые привержены общим намерениям, эффективным целям и общему подходу к работе, в рамках которого они считают себя взаимоответственными. Такое определение одновременно указывает путь к обеспечению высокоэффективной совместной деятельности в составе любой команды [3].

Работа в команде характеризуется особой активностью каждого из участников процесса взаимодействия, а именно: активностью в плане повышения собственной профессиональной компетентности за счет участия

в коллективной деятельности. Она дает возможность каждому участнику пробовать разные способы деятельности, обогащаться способами работы, присущими другим специалистам и сферам труда, а с другой стороны, – синергетический (взаимообогащающий) эффект дает мощный импульс развитию самой группы, выполняющей деятельность. Причем особенность командной деятельности в том, что «следы» индивидуальных вкладов участников принципиально невычленимы. При этом члены такого коллектива получают возможность работать в совершенно разных профессиональных позициях и выполнять различные коллективные роли в зависимости от того, какая задача сейчас стоит перед группой. Поэтому данные группы обычно обладают высокой гибкостью, изменчивостью и состава, и внутренней структуры, в зависимости от поставленных задач и условий их выполнения. Участникам команды свойственна особая ориентация – ориентация на профессиональное развитие. Она в корне отличается от стремлений участников других типов деятельности, например, предпринимательской. В данном случае речь идет не столько об углублении в рамках одной проблемы, специальности, сколько о работе в пограничных областях человеческой деятельности. Профессионал в отличие от специалиста способен и даже стремится выходить за рамки своей специальности и работать, используя инструменты других специалистов, что позволяет ему не только находить новое, но и углублять свое понимание проблем. Таким образом, участники командной деятельности обладают ярко выраженной ориентацией на сотрудничество со специалистами разных областей, гибкостью смены позиций, ориентацией на индивидуальное развитие. Для коллективов, работающих в таком типе деятельности, основной ценностью становится достижение нового знания, создание условий для индивидуального развития, уважение прав каждого участника. Здесь невозможно решать проблемы большинством голосов и вводить диктатуру большинства. Проблемы должны решаться консенсусом, и итоговое решение в обязательном порядке должно оставлять возможность реализации законных интересов меньшинства, их права никогда не могут быть нарушены [4].

Теперь рассмотрим, какие же факторы являются основополагающими при формировании «человека команды». На наш взгляд, это: тип стратегии взаимоотношений с другими людьми, тип профессионализации и прохождение психологических стадий развития личности по прогрессивному развитию (особенно по таким качествам в классификации Э. Эриксона как доверие – недоверие к миру, идентичность личности – путаница ролей и близость – изоляция).

В таблице представлена классификация всех трех типологий и жирным шрифтом выделены те линии развития, которые способствуют формированию личности, способной эффективно осуществлять деятельность в составе команды. В рамках, ограниченных объемом статьи, коротко охарактеризуем каждую линию развития.

1) *Движение к людям*. В этом случае личность пытается завоевать привязанность окружающих, чтобы опираться на них и чувствовать себя с ними в безопасности. 2) *Движение против людей*. В этом случае человек решает, пусть и бессознательно, на борьбу с окружением, отстаивание своих интересов. Он перестает доверять людям, начинает думать, что все они настроены против него и виноваты в его неудачах. 3) *Движение от людей*. В этом случае личность не выбирает ни подчинения, ни борьбы, а пытается уйти от общения в собственный мир своих мыслей, игр и занятий. Она старается ни с кем себя прочно не связывать, видя в любых тесных связях угрозу своей самоизоляции. 4) *Вместе с ними, но самостоятельно*. Эта стратегия требует определенного развития личности и, естественно, может выработаться в более позднем возрасте, когда произошло формирование стратегии взаимодействия по одному из вышеперечисленных типов, а это потребует ломки уже сложившейся, укоренившейся и вроде бы «работающей» стратегии [1].

Таблица

Стадии формирования личности, способной к эффективной работе  
в команде

Тип стратегии во взаимоотношении с другими людьми	Тип профессионализации		Психологическое развитие личности (по Э. Эриксону)
	Способ познания	Роль ученика	
Движение к людям	<b>«Гуру»</b> Делай как я!	Подмастерье	Доверие к людям
Движение против людей	<b>Инструмент</b> Овладение инструментом	Студент	
Движение от людей	<b>Правила</b> Познание правил принятия их	Послушник	Идентификация личности
Самостоятельно, вместе с другими	<b>Проблема</b> Междисциплинарный подход	Неофит Включенность в профессиональные сети	Близость

Тип профессионализации обусловлен тем, как человек выбирал и входил в мир профессии. Это может быть встреча с Учителем, который через постижение философии профессии сформировал профессиональные знания, навыки и умения. Выбор и поступление в профессиональное учебное заведение обеспечивает другой путь профессионализации: обучение через овладение определенным профессиональным инструментом. Человек, выбравший жизнь «по правилам» должен мыслить и чувствовать по правилам, т.е. лишаясь автономии и оригинальности собственной жизни, в т.ч. и профессиональной. Желание участвовать в профессиональных сетях, где есть собственное признание каждого при включенности в командную работу, где есть импровизация, возможность использования различных профессиональных инструментов и отражает профессиональную позицию «человека команды».[2, 4].

Классификация личности Э. Эриксона достаточно известна и представлена во многих учебниках по возрастной психологии. Поэтому подчеркнем, что в силу специфики командной работы наиболее важными являются формирование доверия к людям, иначе невозможно командное взаимодействие и обсуждение возникающих проблем; идентификация личности, которая способствует формированию жизненного самоопределения и осознанию собственной индивидуальности, а также формирование способности заботиться о другом человеке без боязни при этом потерять самого себя, которую Э. Эриксон назвал близостью [5]. Все эти линии развития формируют личность, способную гармонично сочетать ориентацию на сотрудничество с ориентацией на индивидуальное развитие, без которых немислима командная работа.

*Литература:*

1. Борисов А.Ю. Роскошь человеческого общения. – М.: RISC, 1998.
2. Дружинин В.Н. Варианты жизни: Очерки экзистенциальной психологии. М., СПб., 2000.
3. Так что же все-таки это такое «КОМАНДА»? По материалам работы Katzenbach J.R., Smith D.K., The Wisdom of Teams. // Управление персоналом, № 1, 2004, с. 115-117.
4. Управление персоналом: Учебник для вузов/Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. М., 1998.
5. Элкинд Д. Эрик Эриксон и восемь стадий человеческой жизни. М., 1996.
6. Tannenbaum S., Beard R., Salas E. Team Building and its influence on team effectiveness: an examination of conceptual and empirical developments. – In: Issues, Theory, and Research in Industrial Organizational Psychology. – K. Kelley (ed.), Elsevier Science Publishers, 1992.