

Короткина Е.Д., Пелевина И.М.

Проблема командообразования в контексте организационной культуры

Рассмотрение малой группы в качестве объекта исследования в социальной психологии является традиционным. С одной стороны, эта традиционность подразумевает наибольшую разработанность проблематики, с другой стороны, она, казалось бы, не способствует постановке в стабильной и устоявшейся области проблемы инновационности. Однако социально-экономические преобразования в обществе предъявляют новые требования к малым группам. Таким образом, область исследования малых групп продолжает динамично функционировать. Более того, в ответ на потребности общества возникают новообразования малых групп, одним из которых, на наш взгляд, является команда.

Идеология командообразования в организациях в последнее время очень популярна. Командный менеджмент становится одной из важнейших стратегий управления, основанный на идее: Команда – это нечто большее, чем простая сумма усилий отдельных сотрудников. Когда люди работают вместе, они могут произвести работу, которая количественно отличается от суммы работ отдельно трудящихся индивидуумов [3, с. 230].

Неизбежно возникает вопрос в определении терминологических границ понятий «команда», «группа» и «коллектив», последнее из которых было знаковым для советской психологии, отражая и содержательные, и политические тенденции той исторической эпохи.

Все исследователи сходятся на том, что понятие «группа» шире понятия «команда», однако в определении признаков, дифференцирующих их, нет единства.

Например, Г. Паркер разводит понятия «команда» и «группа». Он отмечает, что традиционно называемые команды не являются таковыми на самом деле. Например, руководители подразделений организации, взаимодействуя с их общим руководителем, являются не командой, а группой, потому что они имеют свою собственную интерпретацию цели, взаимозависимость между ними неполная. По его мнению, командой является группа людей, которые имеют высокий уровень взаимозависимости, ярко выраженное стремление к достижению цели или окончательной задачи,

т.е. члены команды должны не только принимать цель, но и понимать, что достижение этой цели возможно только при совместной работе [2].

Значительно сложнее применить дифференцированный подход к определению понятий команды и коллектива. Многие отечественные исследователи отмечают, что термин «команда» несет в себе отпечаток особенностей современного общества и соответствующего подхода к психологическим особенностям группового субъекта, отмечая главное отличие команды от коллектива – высокая организационная эффективность первой (Ю.М. Жуков, А.И. Донцов, Е.М. Дубовская, В.Б. Рябов и др.).

В качестве универсального можно рассматривать определение команды, сформулированное А.И. Донцовым, Е.М. Дубовской и Ю.М. Жуковым: команда – это группа людей, взаимодополняющих и взаимозаменяющих друг друга в ходе достижения поставленных целей. Команда выступает в качестве особой формы организации людей, основанной на продуманном позиционировании участников, имеющих общее видение ситуации и стратегических целей и владеющих отработанными процедурами взаимодействия [1, с.108]. Критерием сформированной команды будет способность группы анализировать свою деятельность и находить внутренние ресурсы для развития и преодоления затруднений.

В настоящее время ведутся разработки как теоретических концепций командообразования, так и практических. Суть последних заключается в конкретных пошаговых описаниях образования команды, ее динамики успешного развития, в характеристике поведения лидеров команды и др.

Среди теоретических подходов к командообразованию выделяют следующие: 1) Подход, основанный на развитии и согласовании целей команды (Е.А.Locke, G.P. Latham, E. Weldon, L.R. Weingart и др.). Процесс командообразования определяется как развитие способности группы людей достигать своих целей. 2) Интерперсональный подход или подход, ориентированный на анализ процессов и улучшение межличностных отношений (С. Argyris, W. Schutz и др.). В рамках данного подхода процесс командообразования направлен на увеличение интерперсональных связей в группе и основан на предположении, что за счет этого команда сможет функционировать более эффективно. Согласно авторам, данный подход помогает развить групповое доверие, обеспечить поддержку и коммуникацию внутри группы. 3) Представители ролевого подхода к командообразованию (М. Belbin и др.) заявляют, что командообразование – это улучшение

ние работы команды за счет увеличения ясности ролей, и в итоге увеличения организационной эффективности. В результате командообразования каждый член команды знает, какова его роль и каковы роли других, какие ожидания есть у него относительно других и у других в отношении него. Как следствие, улучшается работа команды, повышается его продуктивность. 4) Подход к командообразованию, основанный на решении проблем (W.G. Dyer, R. Kilman, I. Kilman и др.). Согласно представителям этого подхода, команда становится более эффективной в результате совместного решения проблем всеми участниками команды. То есть в процессе проведения командообразования члены команды определяют главные проблемы, занимаются их решением и активно планируют свою деятельность. Этот подход является более общим подходом к командообразованию, он может включать все предыдущие [3].

Однако, команду и особенности ее функционирования нельзя рассматривать вне организационного контекста.

Так, В.Б. Рябовым была предпринята попытка выявить особенности команды в условиях различных организационных культур. Ориентируясь на типологию организационных культур Ханди, он доказал, что образ желаемых характеристик команды варьируется в зависимости от типа организационной культуры [5]. Ю.А. Михеев изучал стили работы команды в условиях различных организационных культур. Было обнаружено, что в организациях с культурами отличающихся типов преобладают разные стили руководителей и разные стили рядовых сотрудников [4].

По-видимому, использование той или иной технологии командообразования определяется не только профессиональной компетентностью тренеров-консультантов, характером заказа (организационный, административный, политический), но и культурным контекстом организации. К сожалению, данная проблематика разработана не достаточно полно.

Командообразование как искусственный процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в группе требует социально-психологического обеспечения или сопровождения, иными словами, применения системы формирующих и поддерживающих видов социально-психологической, социокультурной и другой деятельности, обеспечивающих удовлетворение основных потребностей членов команды и, направленные на успешное функционирование команды в целом. Разработки в этом направлении ведутся, тогда как специфика социально-

психологического обеспечения командообразования в контексте организационной культуры является одним из перспективных направлений исследования в области организационной психологии.

Литература

1. *Донцов А.И., Дубовская Е.М., Жуков Ю.М.* Группа – коллектив – команда: Модели группового развития // Социальная психология в современном мире. М., 2002.

2. *Ильин В.А.* Социально-психологические основы командообразования: методология и базовые техники: Учебное пособие. М., 2005.

3. *Методы практической социальной психологии: Диагностика. Консультирование. Тренинг / Под ред. Ю.М. Жукова.* М., 2004.

4. *Михеев Ю.А.* Стили работы в команде в условиях различных организационных культур трудовых коллективов: Дис. ...канд. психол. наук. М., 2003.

5. *Рябов В.Б.* Команда как организация с эффективной корпоративной культурой // Методы исследования психологических структур и их динамики: Выпуск 3 / Под ред. Т.Н. Савченко, Г.М. Головиной. М., 2005. С. 70–87.

Кузнецова О.Е.

Система детерминант межгрупповых отношений с точки зрения организационной культуры

Кардинальные изменения в политической и социально-экономической сферах, произошедшие в России за последние годы, поставили перед руководителями организаций сложные задачи выживания в жесткой конкурентной среде. В связи с этим появилась возможность по-новому осмыслить проблему эффективности организации, зависящую от конструктивных отношений включенных в нее формальных групп. Исследований межгрупповых отношений в организационном контексте не так много, что объясняется специфичностью области исследования и возникающими в связи с этим трудностями. Важную роль для изучения проблемы межгрупповых отношений играют работы Б.Ф. Поршнева, В.Н. Мясищева, А.Л. Журавлева, П.Н. Шихирева, В.С. Агеева, В.П. Познякова, И.Р. Сушкова и др. В зарубежной психологии наиболее распространенными теориями изучения межгрупповых отношений в организационном контексте