

Разработка экспериментальной модели исследования возможностей и ограничений типологического подхода в командообразовании

Русакова Мария Сергеевна

Аспирант

*Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Факультет психологии, Москва, Россия
E-mail: rusakovams88@mail.ru*

Проблема командообразования, несмотря на высокую степень теоретической и методической разработанности, оставляет открытыми целый ряд достаточно важных вопросов, один из которых посвящен процессу комплектования, то есть целенаправленному подбору членов команды с учетом принципа взаимодополняемости [5]. Комплектование позволяет заложить основу эффективности команды, и традиционно в его отношении выделяют два подхода – типологический и ролевой.

Ключевое различие данных подходов базируется на выборе принципа разделения задач между членами команды. Типологический подход, представленный в моделях И. Майерс и К. Бриггс, Д. У. Кейрси, предполагает, что подбор членов команды должен проводиться с учетом их личностных особенностей. В ролевом же подходе [1, 2, 3, 4, 6] подбор членов команды осуществляется на основе ролей, то есть образцов поведения, необходимых для наиболее эффективного выполнения определенных видов работ [3].

Помимо методологического значения выделения типологического и ролевого подходов, связанного, по сути, с различным пониманием конструктов, на основе которых формируется видение командных процессов, разделение данных подходов к комплектованию команд обладает и практическим обоснованием: типологический подход традиционно применяется при комплектовании проектных групп, ролевой же – при формировании управленческих команд.

Однако, учитывая, что в данных подходах изначально представлены различные принципы комплектования, есть основания предполагать, что вышеописанное различие не будет единственным. Комплектование и сопряженное с ним последующее ролевое позиционирование тесно связаны с рядом характеристик команды, среди которых можно выделить яркость проявления роли (степень соответствия поведения требованиям, предъявляемым к роли), степень ролевой дифференциации (четкость разделения ролей в команде), уровень гетерогенности (степень различия членов команды между собой по существенным для деятельности персональным свойствам), частоту конфликтов и устойчивость ролевого распределения во времени [3, 4, 5, 6, 7].

Анализ литературных источников показывает, что данные характеристики прямо связаны с эффективностью команд, и более того, их подробное рассмотрение позволяет описать сами механизмы функционирования обоих подходов [1, 2, 3, 4, 6, 7]. В связи с этим сравнительное изучение данных параметров позволит более полно оценить эффективность типологического подхода в отношении ролевого, а также более точно диагностировать проблемы команд, использующих эти технологии при комплектовании.

Следует также отметить, что в силу значительной практической востребованности проектных групп в различных сферах деятельности, и соответственно, в связи с широ-

ким распространением типологического подхода, представляется наиболее актуальным изучить именно его возможности и ограничения.

В связи с этим целью данного исследования является сравнение характеристики команд, укомплектованных на основе типологического подхода, с особенностями команд, сформированных в рамках ролевого, что позволит выявить возможности и ограничения типологического подхода как такового.

Необходимость сравнения двух подходов между собой для выявления особенностей лишь одного из них обусловлена требованием контроля фактора наличия структурирования взаимодействия в команде, в связи с чем в контрольной выборке также должно быть представлено разделение задач, основанное на некоторой модели, не носящей профессиональный или социально-демографический характер.

Задачи исследования заключаются в изучении особенностей типологического подхода применительно к трем типам условий: при выполнении командой первого шага, то есть в отсутствие у ее членов опыта взаимодействия друг с другом; на этапе выполнения второго шага, то есть при наличии у членов команды опыта совместной деятельности; а также в изменяющихся условиях.

Объектом исследования является типологический подход в командообразовании, предметом исследования – особенности типологического подхода.

Стратегический план исследования – экспериментальный. В качестве независимой переменной выступает принцип комплектования команд, в качестве зависимой – ряд характеристик, определяющих эффективность командной деятельности и удовлетворенность ею.

Основная гипотеза исследования предполагает, что между типологическим и ролевым подходом существуют значимые различия по ряду параметров. С целью более подробного изучения возможностей и ограничений типологического подхода нами были выдвинуты следующие гипотезы-следствия:

1. В командах, использующих типологический подход к комплектованию, на этапе осуществления первого шага процесс ролевой дифференциации будет осуществляться быстрее, чем в командах, использующих ролевой подход.

2. В командах, использующих типологический подход, по сравнению с командами, использующими ролевой подход, степень яркости ролей будет выше на этапе осуществления первого шага и ниже на этапе осуществления второго шага.

3. В командах, использующих типологический подход, в ситуации изменений устойчивость ролевого распределения будет выше, чем в командах, использующих ролевой подход.

4. В командах, использующих типологический подход, на этапе осуществления второго шага уровень гетерогенности будет ниже, чем в командах, использующих ролевой подход.

5. В командах, использующих типологический подход, частота конфликтов будет выше, чем в командах, использующих ролевой подход.

Процедура исследования предполагает проведение ряда этапов: ознакомление участников с применяемой моделью комплектования команд; решение командами задачи «Башня» на этапе первого шага; решение головоломки «Угон самолета» в условиях накопленного опыта совместной деятельности; и построение картины-танграма в условиях внезапного изменения требований к решению задачи. Для исследования намеренно вы-

браны универсальные задачи, что позволяет нивелировать влияние профессиональных знаний и умений членов команды на степень проявляемой ими активности.

Методы сбора данных являются классическими для изучения процессов командообразования и включают, помимо эксперимента, самоотчеты испытуемых, метод интерперсональных оценок, а также структурированное наблюдение [3].

Таким образом, разработка плана проведения данного исследования позволяет более полно описать ключевые эффекты, сопровождающие применение типологического подхода, и следовательно, расширить представление о его возможностях и ограничениях в отношении теории и практики командообразования.

Литература

1. Адизес И. К. Идеальный руководитель: Почему им нельзя стать и что из этого следует. М.: Альпина Бизнес Букс, 2008.
2. Базаров Т. Ю., Еремин Б. Л. Управление персоналом. М: Юнити, 2009.
3. Белбин М. Типы ролей в командах менеджеров: Как объяснить их успех или неудачу. Лондон-Роттердам-Москва: Kievits, 2007.
4. Геллерт М., Новак К. Все о командообразовании: руководство для тренеров. М.: Вершина, 2006.
5. Жуков Ю. М., Журавлев А. В., Павлова Е. Н. Технологии командообразования. М.: Аспект Пресс, 2008.
6. Ярошевский М. Г., Юревич А. В., Аллахвердян А. Г. Программно-ролевой подход и современная наука. М: Вопросы психологии, 2002, 6. С. 3-18.
7. Keirsey D. Personology. Prometheus Nemesis Book Company, Del Mar, CA, 2010.

Слова благодарности

Выражаю благодарность научному руководителю Жукову Юрию Михайловичу за помощь в подготовке тезисов.