

СИНЕРГЕТИЧЕСКИЙ ЭФФЕКТ КОМАНДНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Осипова С. И.¹, Окунева В. С.²

¹ *Сибирский федеральный университет, e-mail: osisi@yandex.ru*

² *МИЕД Хакасского Технического Института – филиала СФУ, bolgan30@yandex.ru, Абакан.*

Аннотация статьи. Ориентация в образовании на формирование способностей студентов к работе в команде предполагает обоснование причин и факторов, которые обеспечивают эффективность работы команды, синергетический эффект в ее деятельности. Раскрывая сущность команды, будем исходить из понимания ее как социальной общности высшего уровня, члены которой имеют высокий уровень профессиональной подготовки, разделяют цели, ценности, общие подходы к реализации совместной деятельности, имеют взаимодополняющие умения, способны к выполнению любых внутрикандных ролей, принимающие на себя ответственность за конечные результаты деятельности. Теоретически обоснованы содержательные, психологические и организационные факторы, определяющие синергетический эффект командной деятельности. Статья опосредовано рассматривает причины (необходимость) формирования способности студента к работе в команде через обоснование синергетического эффекта командной деятельности. Но из представленного можно выявить те направления педагогической деятельности, которые будут способствовать формированию названной способности.

Ключевые слова: работа в команде, синергетический эффект, содержательные, психологические и организационные факторы.

SYNERGETIC EFFECT OF THE COMMAND OF ACTIVITY

Osipova S. I.¹, Okuneva V. S.²

¹ *Siberian federal university, Krasnoyarsk.*

² *МИЕД, Khakas Technical Institute- the branch of SFU, Abakan.*

Resume. Orientation in education on the formation of students' abilities to work in a team assumes justification of the reasons and factors, which provide the efficiency of the team's work, the synergy effect in its activities. Revealing the essence of the team, we will proceed from the understanding of it as a social community of a higher level, the members of which have a high level of professional training, shared goals, values, common approaches to the implementation of joint activities have complementary skills, are able to perform any внутрикандных roles, taking the responsibility for the final results of activity. There are theoretically based substantial, psychological and organization factors, defining synergetic effect of team's activity. Article mediated by addressing the reasons (the need for) the ability of the student to work in a team through justification synergies command activity. But from this you can identify those areas of pedagogical activity, which will contribute to the formation of the mentioned capacity.

Key words: work in team, synergetic effect, substantial, psychological and organization factors.

В концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года отмечается, что уровень конкурентоспособности современной инновационной экономики определяется качеством подготовки профессиональных кадров, развитием их личностных качеств и компетентностей.

Анализ государственных образовательных стандартов третьего поколения показывает, что одним из этих требований к выпускникам вуза является сформированность способности к работе в команде.

Ориентация в образовании на формирование способностей студентов к работе в команде предполагает обоснование причин и факторов, которые обеспечивают

эффективность работы команды, синергетический эффект в ее деятельности. Раскрывая сущность команды, будем исходить из понимания ее как социальной общности высшего уровня, члены которой имеют высокий уровень профессиональной подготовки, разделяют цели, ценности, общие подходы к реализации совместной деятельности, имеют взаимодополняющие умения, способны к выполнению любых внутрикомандных ролей, принимающие на себя ответственность за конечные результаты деятельности. Здесь необходимо отметить, что команда создается, когда необходимо преодолеть проявившийся кризис, разработать перспективную стратегию и новые этапы развития команды. При этом решение названных глобальных проблем осуществляется в условиях неопределенности и множественности вариантов, необходимости проведения инновационных изменений.

В обосновании синергетического эффекта в деятельности команды выделим три основания: содержательное, психологическое, организационное.

Содержательным основанием синергетического эффекта в деятельности команды является высокий профессионализм ее членов, который позволяет не только расширить множество вариантов решения проблемы, но и за счет широкого диапазона компетентностей членов команды представить разносторонний инновационный подход в решении проблемы. Профессиональный потенциал личности, а затем и команды в целом, складываются из профессиональной и коммуникационной компетентности. Команда представляет отдельному своему члену и целому коллективу возможность максимального раскрытия творческого потенциала и его практической реализации, получения конкурентного преимущества за счет качества своей работы и инноваций. Инновационность как мощный профессиональный потенциал личности в структуре его профессионализма предстает в виде открытости новому опыту, готовности внедрять новые технологии и подходы при решении профессиональных задач. Инновационность как компонент командной деятельности представляет собой владение членами команды стратегиями обновления и преобразования профессиональной деятельности в новых условиях рынка и усиления конкуренции.

Психологическим основанием результативности деятельности команды являются:

1. Общекомандная цель, значимая для всех и принимаемая каждым членом команды, как значимая для него. Команда, имеющая общую значимую для всех членов команды цель, обретает целеустремленность, заинтересованность в ее достижении. Такая цель выступает для команды способом интеграции деятельности членов команды в некоторую последовательность или систему. Сказанное выше подчеркивает значимость постановки цели. Командная цель «осознается и принимается, интериоризируется каждым членом группы, тогда появляется среда для возникновения групповой сплоченности и превращения группы в команду». 95 % гарантии на успех – правильно поставленная

командная цель, поэтому лидер должен уметь ставить цели, а также принимать решения. «Если компас указывает неверное направление, то вряд ли команда когда-нибудь попадет к своей цели» [7]. Цели определяют динамику функционирования команды, «они абсолютно ясны всем членам группы и в значительной степени разделяются ими, то есть с ними согласны и их поддерживают все члены группы». Реализация общей командной цели как некоего предвосхищаемого результата командной деятельности способствует, и реализации потребностей каждого, и в то же время соответствует общим потребностям. Т. Ю. Базаров говорит, что цели – это конкретное состояние отдельных характеристик организации, достижение которых является для нее желательным и на достижение которых направлена ее деятельность. Значимость целей для команды невозможно переоценить, ведь цели определяют формальную структуру команды, ролевой состав, перечень знаний, умений и навыков, которыми должны владеть члены команды. Цели лежат в основе построения отношений внутри команды, на целях базируется система мотивирования, используемая в команде, наконец, цели являются точкой отсчета в процессе контроля и оценки результатов труда отдельных членов команды и команды в целом [2].

2. Субъект – субъектные (партнерские) взаимодействия членов команды при реализации общекомандной цели, способствующие проявлению индивидуальных способностей и творчества каждым членом команды. Командное взаимодействие проявляется в виде сотрудничества, когда сторонами взаимодействия достигается взаимное согласие и солидарность в понимании целей совместной деятельности и путей ее достижения, что позволяет осуществлять более продуктивную и целенаправленную деятельность других ее участников. При гуманистически ориентированном процессе взаимодействия оба участника выступают как паритетные, равноправные партнеры. Человек в командной деятельности «выражает себя в двух ипостасях: как личность (социальный человек, осознающий свою позицию в обществе) и как индивидуальность (как уникальная и самобытная личность)» [5, С. 116]. Исследователи утверждают, что командное взаимодействие вбирает в себя:

- прямые и обратные воздействия,
- процессы обмена информацией, знаниями, эмоциями,
- эффективные конструктивные формы совместной деятельности, которые строятся на отношениях сотрудничества, взаимопонимания и взаимопомощи между субъектами общения.

3. Принятие на себя каждым членом команды ответственности за конечные результаты совместной деятельности, способствующее возникновению взаимной ответственности за

командную деятельность, за деятельность всех членов команды. Ответственность за общекомандные результаты деятельности определяет необходимость не только качественно выполнять персональную деятельность, но и формирует способность контролировать задачи, сроки и этапы выполнения всего проекта, осуществлять самоконтроль.

4. Сближение ценностных ориентиров – мыслей, взглядов, установок, представлений, убеждений, образующих субкультуру команды. Субкультура как некая система способна действовать в направлении удовлетворения потребностей команды, способов распределения ролей и организации командного взаимодействия. «Для успешной профессиональной деятельности необходимо обладать способностью, взаимодействовать с окружающими, работать в команде, придерживаться определенных ценностных установок и действовать в соответствии с ними» [4]. Личностный контакт между членами команды имеет следствием взаимные изменения их поведения, деятельности, отношений, установок. В команде создаются условия для выстраивания гармоничных отношений между личностью и командой, способствующие самоопределению и самосовершенствованию членов команды. Когда работник осознает себя субъектом командной деятельности, он живет с убеждением, что здесь необходим и осознает ценность (коллективной) командной деятельности для самого себя [5, С. 117].
5. Комфортная атмосфера внутри команды. Межличностные отношения, основанные на взаимодоверии, доброжелательности и открытости создают эмоциональный комфорт в команде. Это способствует пониманию точек зрения друг друга в обсуждении командных проблем, возможности выражать собственные идеи, мнения и чувства.

Перцептивный аспект межличностных отношений позволяет члену команды воспринимать индивидуальность всех других людей. Это процесс восприятия и познания друг друга партнерами по общению и установления на этой основе взаимопонимания. «Эффективность команды в значительной степени определяется личными качествами ее членов и взаимоотношениями между ними» [8, С. 77]. Интерактивный аспект межличностных отношений содержит элементы культуры партнерских отношений, что позволяет членам команды оказывать взаимопомощь, делиться опытом, влиять на настроение, поведение, убеждения собеседника, т.е. обмениваться не только знаниями, но и действиями. Информационный аспект межличностных отношений позволяет членам команды, на правах партнеров, обмениваться информацией и новыми знаниями. При этом передается только нужная, адресная и существенная информация в коротких и лаконичных сообщениях, допускаются уточняющие вопросы и терпение при передаче сложных идей и технической информации.

Организационные основания повышения эффективности командной деятельности предполагают:

– целесообразную численность команды с учетом контактности каждого члена команды по отношению к другим, воспринимать и оценивать друг друга, обмениваться информацией, взаимными оценками и воздействиями. Команда предполагает тесное общение, постоянные контакты ее членов, поэтому она не может быть численно большой. Средняя численность команд в США и Канаде: 8–10 человек, в некоторых случаях доходит до 18. По мнению профессора Э. А. Уткина, оптимальное количество членов группы – 5 человек; для собраний и совещаний – в среднем 8 человек; наиболее точные решения принимаются группой в 5–11 человек. С. И. Самыгин и Л. Д. Столяренко в качестве оптимальной численности группы указывают 7–2 человека. Аналогичный количественный состав эффективной малой группы рассматривается в работах Э. М. Короткова, А. Н. Силина и В. Н. Машкова. Регулирование численности команды должно основываться на принципе разумной достаточности. Недостаток работников приведет к неорганизованности и авральности действий. Переизбыток работников увеличивает число взаимодействий между ее членами: число возможных персональных взаимодействий между n членами равно $\frac{n(n-1)}{2}$. Если иметь в виду, что каждое взаимодействие содержит потенциальный конфликт между его участниками, с увеличением команды становится очевидной большая предрасположенность к организационным трудностям;

– целостность, как социальную и психологическую общность людей, входящих в команду, позволяющую воспринимать их как единое целое;

– преемственность норм, правил, ценностей, в том числе и через разновозрастные командные структуры;

– внутрикомандные роли, определяющие деятельность конкретного члена команды. Исследователи ролевых функций команды М. Белбин, М. Б. Курбатов, М. И. Магура, В. В. Травин и другие утверждают, что специфика личного вклада каждого участника в общую деятельность предписана различием исполняемой роли, и она же оказывается значимым фактором межличностного восприятия. Социальная роль есть фиксация определенного положения, которое занимает тот или иной индивид в системе общественных отношений [1]. «Особо следует учитывать при формировании команды то, что эффективная команда ... не может быть создана «вообще» под любые проекты. Причем речь идет не о замене персонального состава, а о перераспределении ролей, взаимосвязей между членами команды..., ответственности и т.п., – считает В. Н. Михеев. Более конкретно под ролью понимается «функция, нормативно одобренный образец поведения, ожидаемый от каждого,

занимающего данную позицию» [цит. по 1, С. 12–42]. К такому пониманию социальной роли следует еще добавить, что существенным здесь является не только и не столько фиксация прав и обязанностей, сколько связь социальной роли с определенными видами социальной деятельности личности. Поэтому можно сказать, что социальная роль есть «общественно необходимый вид социальной деятельности и способ поведения личности» [цит. по 1, С. 46–55]. С этим утверждением согласуется высказывание К. Маркса: «Определенные общественные роли вытекают отнюдь не из человеческой индивидуальности вообще», а берут свое начало в структуре общественных отношений [9, С. 78]. Один и то же человек может играть одновременно несколько ролей. Дифференциация функциональных ролей обусловлена:

- характером общей цели, поставленной перед командой,
- условиями и средствами ее реализации,
- составом работников, вошедших в команду,
- личными качествами работников, образующих команду.

Отталкиваясь от цели, руководитель поможет определить за работником область, которая соответствует его основным сильным сторонам. И тогда он будет удовлетворен характером, содержанием и результатами своей деятельности в команде и своего взаимодействия с другими работниками, входящими в команду. М. Белбин, исследователь команд, предлагает к рассмотрению 8–9 ролей [3]. Одним из сильных факторов, порождающих конфликты при осуществлении роли, является так называемая перегрузка роли, которая состоит в том, что по отношению к работнику, выполняющему определенную роль, предъявляются повышенные ожидания. Перегрузка роли приводит к тому, что либо работник не справляется с закрепленной за ним ролью, либо же оказывается не в состоянии справиться с заданиями, выходящими за пределы его роли. Руководителю нужно помнить правило создания эффективных команд – это точное позиционирование участников, определение каждому своего особого места и своей роли в командной работе.

Преимущества команды, определяемые названными содержательными, психологическими и организационными основаниями, ориентированы на реализацию идей, которые не выполнимы в рамках обычной организации труда из-за того, что у конкретного исполнителя нет возможности выйти за рамки его непосредственной деятельности. Именно в команде разделение труда принимает формы, отличные от обычной организации. Профессиональные обязанности в команде распределяются адекватно способностям и компетентностям исполнителей в зависимости от сложности выполняемой деятельности. Синергетический эффект команды достигается в результате «групповой компенсации индивидуальных неспособностей», заключающийся в высоком качестве выполненной

работы, ведь внутрикомандное взаимодействие, основанное на партнерском сотрудничестве в решении задач, «повышает эффективность не менее, чем на 10 %» [6]. В исследовании, проведенном Л. Фаткиным и К. Морозовой, также было подтверждено, что именно эффективное командное взаимодействие порождает синергетический эффект, «когда физические и интеллектуальные усилия одного умножаются на усилия других и сплоченная команда оказывается в состоянии решать задачи, непосильные для обычной рабочей группы специалистов». Или, другими словами, когда неумение одного совершать какие-либо работы или операции компенсируются навыками и способностями другого. Ведь команда рассчитывает на совокупное, на общий результат. В результате первичный коллектив становится первоклассной командой [10]. Несмотря на то, что статья лишь опосредованно рассматривает причины (необходимость) формирования способности студента к работе в команде через обоснование синергетического эффекта командной деятельности, из представленного можно выявить те направления педагогической деятельности, которые будут способствовать формированию названной способности.

Список литературы

1. Андреева Г. М. Социальная психология: Учебник. – М.: Наука, 2003.
2. Базаров Т. и др. Управленческие команды // Консультант директора. – 1998. – № 2 (62). – С. 17–24.
3. Белбин Р. М. Команды менеджеров. – Изд-во «Манн, Иванов и Фербер», 2009. – 238 с.
4. Бовина М. В. Учебное взаимодействие в академической группе как фактор развития социально-личностных компетенций студентов: Диссертация, 2010.
5. Голованова Н. Ф. Общая педагогика. Учебное пособие для вузов. – СПб.: Речь, 2005. – 317 с.
6. Зимняя И. А. Педагогическая психология / И. А. Зимняя. – Ростов н/Д: Феникс, 1997. – 118 с.
7. Исаев А. журнал НСБ «Хранитель», 14.05.2008.
8. Карякин А. М. Командная работа: основы теории и практики / Иван. гос. энерг. ун-т. – Иваново, 2003. – 136 с.
9. Маркс К. и Энгельс Ф. Соч. Т. 13.
10. Фаткин Л., Морозова К. Командообразование в организации как фактор эффективности совместной деятельности // Проблемы теории и практики управления. – М. 2001. – № 1. – С.15-19.

Рецензенты:

Гафурова Наталья Владимировна, доктор педагогических наук, профессор кафедры педагогики профессионального обучения ФГАОУ ВПО «Сибирский педагогический университет», г. Красноярск.

Кольга В. В., доктор педагогических наук, проректор по довузовской и воспитательной работе Сибирского государственного аэрокосмического университета имени академика М. Ф. Решетнева, г. Красноярск.