

Формирование умения работать в команде как проблема исследования

Проводится подробный анализ научно-исследовательских работ, посвященных командообразованию как механизму эффективного использования человеческого потенциала для повышения качества и эффективности деятельности организаций. Определено, что в конце XX – начале XXI в. данная тема активно разрабатывалась в рамках социологии управления, позднее – в экономических, психологических, педагогических, реже – технических областях науки. Дана характеристика процессу создания студенческой команды по этапам: определение (формального или неформального) лидера группы; формирования под его началом управленческой команды из студентов, ориентированных на эффективное выполнение управленческих функций, создание единой команды единомышленников в рамках творческого/учебного/научного коллектива. Выявлены проблемы исследований: недостаточно изучены условия функционирования гомогенных и гетерогенных студенческих команд, факторы организации внеучебных студенческих художественных коллективов, методические основания единой командной работы учителей школ, преподавателей вузов и студентов.

Ключевые слова: командообразование, эффективность управления, качество образования, работа в команде, студенческое объединение, конкурентоспособность специалистов

Anna Yu. Tikhonova, Andrei Yu. Zhuravlev

The development of the skill to work in a team as a research problem

The research presents a detailed analysis of research projects on team building as a mechanism of effective use of human potential to improve the quality and efficiency of activities in organizations. It was stated that at the end of the XX-beginning of the XXI-centuries this topic was widely studied in sociology management, later in economics, psychology, pedagogics and less often in technical science. The research gives characteristics to the process of creating a students' team in stages: the choice of a group leader (formal or informal); the formation under his leadership of a management team of students focused on the effective implementation of managing functions, the creation of a united team of like-minded people as part of a creative / educational / scientific team. There have been identified areas for research which haven't yet been described in other sources: the conditions for functioning of homogeneous and heterogeneous students' teams, the factors of the organization of extracurricular student art groups, the methodological basis of a united team work of school teachers, university teachers and students.

Keywords: team building, efficient management, the quality of education, teamwork, students' union, competitiveness of specialists

DOI 10.30725/2619-0303-2020-2-144-148

В настоящее время руководители предприятий все больше ориентированы на эффективное использование человеческого потенциала для оптимизации деятельности организации. В связи с этим управленческий аппарат предприятия при подборе специалистов предъявляет к выпускникам вузов достаточно высокие требования. Среди основных запросов на первом месте стоит готовность будущего работника не только к выполнению профессиональных задач, но обладание профессиональными навыками, среди которых особое значение придается умению работать в команде. Данная тема достаточно серьезно изучается учеными. При этом зарубежные авторы основное внимание акцентируют на анализе командной работы как условия продуктивного функционирования высокопроизводительной организации, решения задач улучшения качества и повышения эффектив-

ности труда каждым работником, уменьшения трудозатрат. Для этих целей ученые предлагают разные пути. Например, Т. Кайзер подчеркивает, что команда как средство совместного решения проблем способна воспитать «гения рабочих групп» [1, р. 17]. Г. Паркер нацеливает кросс-функциональные команды на работу не только с союзниками, но и противниками реализуемых проектов [2]. А. Брюс, Дж. С. Пепитоун разъясняют, что в командной работе главное для повышения эффективности труда – мотивация сотрудников [3]. Исследователями разработаны и успешно применяются различные инструменты, тренинги, деловые игры для развития навыков взаимодействия в команде (К. Чарни, К. Конвей, Д. Харрингтон-Макин, Дж. Ньюстром, Э. Скэнел, Р. Вильсон и др.). Российские ученые используют в своих исследованиях эти наработки, адаптируя их к местным условиям.

Рассмотрим диссертационные исследования, посвященные проблемам командообразования и командовоспитания, выявим и проанализируем основные направления научных исследований.

Актуальность формирования качеств, необходимых для работы в команде, определяется многими авторами, представителями разных областей науки. Так, анализируя особенности организации командной работы, Г. Н. Ильина подчеркивает, что для организации командной работы «необходимо решение, прежде всего, управленческих проблем и создание условий для формирования управленческой команды» [4, с. 7]. Условия командообразования изменяются в зависимости от многих обстоятельств. Г. Н. Ильина говорит о сложностях этой деятельности в РФ и заявляет, что, «хотя наша страна традиционно считается страной коллективистов, обычно забывают, что в России всегда приветствовали коллективное исполнение, и почти никогда – коллективное управление в условиях господства авторитарной системы руководства и ориентированности на единоначалие» [4, с. 5]. Данная проблема касается не только верхних эшелонов управления, но и рядовых коллективов, включая и производственные, и учебные группы.

Вопросы, отражающие особенности организации командной работы как научной проблемы, стали активно анализироваться в конце XX – начале XXI в., что, безусловно, связано с изменяющимися социально-экономическими условиями развития государства и трансформацией обстоятельств формирования профессиональных коллективов в различных организациях. Следует подчеркнуть, что, если в конце XX в. таких работы были единицы, то на рубеже XX–XXI в. наиболее подробно технология организации и руководства командообразованием изучалось в рамках социологии управления. Неслучайно Г. Н. Ильина определяет, что «в условиях социально-экономических нововведений ведущая роль среди факторов, оказывающих влияние на командообразование, принадлежит трем группам факторов: социально-экономическим, социокультурным и социально-психологическим» [4, с. 16]. Исследованию перечисленных факторов посвящены диссертационные социологические исследования, в которых авторы подчеркивают значимую роль команды в организационном управлении особенно в период организационных изменений, когда происходит перестройка структуры управления предприятием и повышается конкурентность специалистов (Г. Н. Ильина, Р. Р. Ильясов, А. А. Калабин, М. А. Коргова,

С. А. Никонова, А. Н. Раппопорт, Н. В. Саввин, А. М. Седых, А. А. Халина и др.).

В начале XXI в. данная тема все в большей степени анализируется в экономических (О. Е. Артемов, Л. В. Голубева, Г. И. Дзюбенко, В. Г. Куликов, А. С. Никитин, С. А. Никонова, Ю. В. Омельяненко, И. А. Пахомов, С. В. Петров, Л. С. Сабирзянова, Х. С. Фатуллаев и др.) и психологических исследованиях (С. Г. Асланян, Р. В. Гольников, А. Н. Мелентьев, Л. Э. Мишуровский, Е. Р. Мучник, Л. Ф. Раскова, Ю. В. Сиягин, Г. Н. Терентьева, Е. К. Шарук, О. А. Филиппова, П. Л. Хасина и др.). Диссертаций технического направления в ходе анализа работ выявлено значительно меньше (например, И. В. Бурых, Н. Ю. Калинина, О. Н. Толстикова).

Нам видится значимым для дальнейших разработок заявленной темы следующее положение, которое расшифровывают ученые-психологи: среди прочих проблем анализа командообразования необходимо тщательно исследовать нереализованные психологические качества участников команды управления. Данные качества, с одной стороны могут отражать скрытые интересы, потребности личности, лежащие в основе активизации их деятельности, а с другой – могут служить основанием для развития профессиональных качеств и коммуникативных умений, являющихся составной частью командных навыков. Так Е. К. Шарук конкретизирует, что именно «мотивация; психологическая совместимость и т. д. в производственном процессе является мощным рычагом оптимизации развития предприятия в период измененной реструктуризации, переориентации и т. п.» [5, с. 11]. П. Л. Хасина в своей работе подчеркивает, что «при комплектовании команд надо учитывать эффекты гомогенности/гетерогенности их состава» [6, с. 21].

Следует согласиться, что в коллективах, однородных по возрасту, образованию, уровню интеллекта, направленностью интересов и т. п., легче устанавливаются контакты, оперативнее выстраиваются личностные взаимоотношения, но в такой команде реже возникают интеллектуальные споры, ведущие к появлению новых идей и оригинальных предложений, направленных на повышение эффективности труда объединения. Неслучайно К. Рудестам утверждал, что гомогенный состав коллективов «приводит к снижению групповой динамики, к отсутствию противоречий и конструктивных конфликтов, порой являющихся необходимыми для успешной работы группы» [7, с. 17]. Разнородные по составу объединения чаще инициируют новые идеи и предложения, которые появляются после согласования позиций и точек зрения

на разрабатываемый проект представителями разных профессий, различного уровня развития креативности и опыта деятельности, обладающих разнонаправленными интересами и творческими проявлениями, стремящихся или нет к проявлению лидерских качеств, умеющих или нет занять конкретную позицию в работе над групповым проектом и т. п. Однако прийти участникам к согласованию в таких группах бывает непросто, требуется наличие у участников определенных личностных качеств, присущих командной работе (умение договариваться, выслушивать и обсуждать противоположное мнение, сообразно с ситуацией уступать или твердо отстаивать свою точку зрения, идти на компромисс и т. п.), а также привлечение дополнительных управленческих ресурсов.

Перечисленные особенности гетерогенных коллективов могут быть представлены в характеристике команд, как в единичном, так и множественном составе. Особенно ярко это разнообразие признаков проявляется в студенческих объединениях. В связи с этим в дополнительном исследовании нуждаются особенности сложной работы коллективов однородных по одному признаку (например, возрасту), но различные по профилю подготовки, полу, интересам, уровням овладения навыками командной работы.

Вопросы становления коллектива студентов достаточно подробно освещены в научной литературе, в диссертациях таких исследователей как Т. В. Живова, Е. И. Колесникова, С. К. Костина, И. И. Рысбаев, Е. В. Сидоркина, О. О. Тулина и др. Авторы подчеркивают, что академическая группа способствует профессионально-личностному росту студента (например, З. А. Ахметова), служит фактором социальной идентификации студента (например, Е. И. Колесникова), воспитывает лидерские качества будущего специалиста (например, Н. Д. Шафеева), формирует студенческую корпоративную культуру (например, О. И. Габдулхакова), служит механизмом управления конфликтностью и ориентирует на гуманистический стиль взаимоотношений (например, О. Г. Кузьмина, И. К. Шакиров). В то же время учебные интересы молодежи не всегда служат средством объединения группы в коллектив, многие студенты направлены на другую деятельность, начинают работать, уже учась в вузе. Чаще это характерно для узкопрофильных направлений подготовки, имеющих бюджетные места, на которые юноши и девушки поступают только для получения диплома о высшем образовании. В этом случае задачей педагогов и студентов старших курсов становится включение, вовлечение этих молодых людей в учебную

и общественную жизнь вуза для конкретизации учебных мотивов, для личностного и профессионального самоопределения будущих специалистов. Особое место в этом сложном процессе принадлежит студенческому активу.

В диссертациях, посвященных развитию студенческого самоуправления (например, таких авторов, как О. А. Бурякова, Л. Д. Шафеева) и участию студентов в деятельности общественных организаций (например, таких авторов, как Д. А. Егоров), напрямую не ставится проблема командообразования, но анализируются педагогические условия создания молодежного объединения, нацеленного на реализацию общей цели.

Работа со студентами по созданию и функционированию команды изучается учеными с разных позиций. Так А. А. Семова анализирует психолого-педагогические условия формирования способности студента – будущего менеджера к созданию самоуправляемой команды и определяет данную способность как «совокупность личностных качеств, обеспечивающих социальную направленность и активное отношение личности к участию в командной деятельности, где каждый участник максимально реализует умения определять собственную групповую роль с учётом характерологических свойств личности и использовать оптимальные стратегии поведения при разрешении конфликтов, позволяющие им сознательно управлять собой и предъявлять к себе и другим требования для успешного выполнения профессиональной деятельности» [8, с. 8]. А. В. Ивлев подчеркивает значимость командной работы для успешности учебной деятельности студентов и утверждает, что развитие студенческой команды помогает «организовать командное взаимодействие на основе сотрудничества, совершенствовать командные отношения, развивать сплоченность, творческую активность и самореализацию студентов в образовательном процессе в совместном решении ими учебных задач» [9, с. 14].

При этом определяющим условием создания команды является наличие в ней человека или группы людей, которые выполняют функции менеджера. И это может быть не только руководитель коллектива (официальный или неофициальный лидер), но и минигруппа его поддержки, миникоманда, которая усиливает, ускоряет процесс достижения цели, делает его успешным. При данных обстоятельствах можно утверждать, что в студенческом объединении должна быть управленческая команда, которая нацелена на сплочение всего коллектива в единую команду. Тогда процесс создания студенче-

Формирование умения работать в команде как проблема исследования

ской команды можно определить в несколько этапов: определение (формального или неформального) лидера группы; формирования под его началом управленческой команды из студентов, ориентированных на эффективное выполнение управленческих функций, создание единой команды единомышленников в рамках творческого/учебного/научного коллектива. И в данном случае можно говорить об обучении молодых людей навыкам «самоменеджмента» (А. С. Никитин).

Следует учитывать, что в образовательных учреждениях существует значительное количество внеучебных студенческих коллективов, в которых объединены молодые люди разных курсов, но с общими влечениями. При наличии единых принципов командообразования вести работу по формированию группы единомышленников важно с учетом направленности их деятельности, специфики взаимоотношений в сфере искусства (хореография, театр, сольное пение, декламация и т. п.), науки (индивидуальные или групповые проекты), физической культуры (групповые или индивидуальные виды спорта) и т. п. Перечисленные факторы могут и должны стать предметом пристального внимания исследователей, это обеспечит возможность формирования у будущих специалистов различных сфер навыков работы в команде, что повысит их профессионализм и обеспечит успешность деятельности малых и крупных творческих коллективов.

Данные особенности должны учитывать преподаватели образовательных учреждений, работающие с молодежью. И, безусловно, примером командной работы для студентов должны стать учителя. Воспитание у студентов умения работать в команде, навыков командообразования возможно лишь в коллективе педагогов, способных самих создавать команды и управлять ими. Причем это касается и вузов, и ссузов, и школ, где студенты (особенно педагогических вузов) длительное время проходят практику и где они могут стать участниками команд учителей.

Современные средства обучения позволяют проводить обучение командной работе дистанционно. В этом плане заслуживает внимание работа М. В. Кукушкина, который на материале организации профессиональной подготовке кадров доказал, что «эффективность и качество обучения повышается при формировании рабочей команды преподавателей и обучающихся в условиях дистанционного обучения» [10, с. 7]. Дистанционные средства обучения позволяют вовлекать в командную работу студентов всех видов обучения, объединяя разные курсы, группы, профили подготовки в

единую команду, используя разные формы сотрудничества (наставничество, тьютерство, волонтерство и т. п.).

При этом в командную работу должны вовлекаться все обучающиеся, вне зависимости от их успешности или неуспешности в учебной/научной/творческой деятельности. При обязательности наличия в учебном плане дисциплин по проектированию и командообразованию важно включение всех без исключения студентов в эту работу и определение при этом роли каждого в команде.

Включенность в командную работу (первоначально возможно в обязательном порядке), синхронизация интересов и умений каждого с направлениями работы над тем или иным проектом, обеспечит личностный рост будущего специалиста, приобретение им навыков организации команды, так необходимых в современном производстве любого профиля. Тем самым повысится процент трудоустройства выпускников в профильные учреждения после окончания вуза. Данный показатель очень значим для образовательной организации. Диссертаций по этой тематике немного, существуют исследования, рассматривающие команды педагогов школы как средство активизации инновационной деятельности образовательного учреждения (например, Е. А. Александрова, Н. А. Соловова), изучающие данную тему на материале гимназии (например, Л. М. Вершинина), техникума (например, А. И. Зарубина) и вуза (например, Т. А. Цинарева). Педагогическая команда служит примером сплоченной работы для будущих специалистов, а введение обучающихся в эти команды обеспечивает нарастание опыта включенности в деятельность команды у молодых людей, полученные в ходе такой практики навыки повышают их конкурентоспособность на рынке труда.

Таким образом, можно констатировать, что проблема использования технологий командообразования и командовоспитания в образовательном процессе высшего учебного заведения разрабатывается на основе социологических, экономических и психологических исследований. Приобретение навыка работы в команде обогащает опыт студентов, получаемый в ходе обучения в образовательной организации, особенно при прохождении все видов практик, нацеливает будущих специалистов на оперативное включение в процесс деятельности организации. Данное направление еще недостаточно исследовано в педагогической науке, особенно применительно к различным областям гуманитарной деятельности и к творческим профессиям.

Список литературы

1. Kayser Thomas A. Building team power: how to unleash the collaborative genius of work teams. New York, 1994. 411 p.
2. Parker G. M. Cross-functional teams: working with allies, enemies and other strangers sited. San Francisco, 1994. 380 p.
3. Bruce A., Pepitone J. S. Motivating employees. New York: McGraw-Hill, 1999. 122 p.
4. Ильина Г. Н. Становление и функционирование управленческих команд на современных промышленных предприятиях: дис. ... д-ра социол. наук: 22.00.08. Волгоград, 2004. 260 с.
5. Шарук Е. К. Формирование мотивации управленческой команды: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05. Москва, 2004. 168 с.
6. Хасина П. Л. Ролевой состав команды и динамика ее эффективности: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05. Москва, 2011. 155 с.
7. Рудестам К. Групповая психотерапия. Психокоррекционные группы: теория и практика. Москва: Прогресс, 1993. 368 с.
8. Семова А. А. Психолого-педагогические условия формирования способности студента-будущего менеджера к созданию самоуправляемой команды: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07. Самара, 2009. 192 с.
9. Ивлев А. В. Развитие студенческой команды в образовательном процессе вуза: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. Магнитогорск, 2006. 191 с.
10. Кукушкин М. В. Экономика и управление командной работой при дистанционном обучении в системе профессиональной подготовки кадров: дис. ... канд. эконом. наук: 08.00.05. Иваново, 2003. 160 с.

References

1. Kayser Thomas A. Building team power: how to unleash the collaborative genius of work teams. New York, 1994. 411.
2. Parker G. M. Cross-functional teams: working with allies, enemies and other strangers sited. San Francisco, 1994. 380.
3. Bruce A., Pepitone J. S. Motivating employees. New York: McGraw-Hill, 1999. 122.
4. Ilyina G. N. The development and functioning of management teams at modern industrial enterprises: dis. on competition of sci. degree PhD in Sociology: 22.00.08. Volgograd, 2004. 260 (in Russ.).
5. Sharuk E. K. Formation of motivation of a management team: dis. on competition of sci. degree PhD in Psychology: 19.00.05. Moscow, 2004. 168 (in Russ.).
6. Hasina P. L. Role composition of the team and the dynamics of its effectiveness: dis. on competition of sci. degree PhD in Psychology: 19.00.05. Moscow, 2011. 155 (in Russ.).
7. Rudestam K. Group psychotherapy. Psychocorrective groups: theory and practice. Moscow: Progress, 1993. 368 (in Russ.).
8. Syomova A. A. Psychological and pedagogical conditions for the development of the ability to create a self-managed team in students – future managers: dis. on competition of sci. degree PhD in Psychology: 19.00.07. Samara, 2009. 192 (in Russ.).
9. Ivlev A. V. The creation of a students' team in the educational process at the university: dis. on competition of sci. degree PhD in Pedagogy: 13.00.08. Magnitogorsk, 2006. 191 (in Russ.).
10. Kukushkin M. V. Economics and management of teamwork of on-line training in the system of professional training: dis. on competition of sci. degree PhD in Economy: 08.00.05. Ivanovo, 2003. 160 (in Russ.).