

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

ФАКТОРЫ РАСКОЛА КОМАНДЫ

Кириченко Наталия Евгеньевна

Студент 4 курса

Московского Автомобильного-Дорожного

Технического Университета (МАДИ)

Федотов Михаил Владимирович

Старший преподаватель

Московского Автомобильного-Дорожного

Технического Университета (МАДИ)

г.Москва

TEAM SPLIT FACTORS

Kirichenko Nataliya Evgenyevna

4th year student of GTU MADI

Moscow

Аннотация

Командная работа – главная и неотъемлемая часть рабочего процесса во многих сферах деятельности. Знание причин раскола команды помогает сформулировать грамотную стратегию управления коллективом, которая способствует успеху компании в целом.

Annotation

Teamwork is the principal integral part of workflow in good many areas. Knowledge of team split factors facilitates building of a sensible team management strategy, instrumental to overall success of the Company.

Любая социальная группа имеет определенное время жизни и, рано или поздно, прекращает свое существование. В большей степени, конечно, этому подвержены неформальные группы, не обремененные рамками субординации или правилами корпораций, в меньшей – формальные команды, например в проектной деятельности.

Невозможно предугадать, какие люди в конечном счете станут участниками команды, поэтому первым фактором раскола команды являются ценности и нормы. Разные взгляды, вероисповедание, разные ценности и нормы, разное воспитание и разный жизненный опыт – этот набор качеств уникален и неповторим для каждого человека. Если говорить про командную работу, сходства и различия во взглядах и мнениях коллег способны, как усиливать, так и ослаблять желание работать совместно, а также, потенциал команды в целом.

Однозначно сформулировать простую базовую типологию ценностей и направленностей для упрощения формирования коллектива, пожалуй, невозможно, но единственное, в чем можно быть точно уверенным, что радикальные ориентации на только лишь личные интересы или только командные – заведомо ложные ориентиры, способные привести команду к краху за минимальный временной промежуток. Лучшим решением предстает та система ценностей, которая позволяет работать команде, как целому, сохраняя при том личные смыслы каждого участника. Зачастую настает момент, когда интересы команды ставятся выше одного из ее членов, таким образом, ущемляя его, или, наоборот, конкретный человек не устоит перед соблазном и предпочтет свою выгоду

и себя, вместо команды – обе ситуации, в конечном итоге, приведут команду к расколу.

Еще одним «камнем преткновения» на пути гармоничного функционирования команды являются функционально-ролевые конфликты. В начале любую команду «штормит», в последствии устанавливается некая оптимальная структура функциональных ролей и ожиданий. Далее данная структура устанавливает доминирующее влияние на отдельных людей, усиливая или ослабляя те или иные черты характера – некоторые черты личности расцветают, другие – не получают возможности реализоваться. В лучшем случае это приведет к функционально-ролевому конфликту, в худшем – к уходу из команды определенных ее членов.

Особо сложной ситуацией можно считать совокупность личностных качеств руководителя группы, например: интриганство, горделивость или приближение к себе лишь тех подчиненных, которые не имеют своего мнения или не могут его высказать. Такая команда априори обречена на провал и на вечную текучку кадров.

Все три вышеперечисленных фактора можно сгруппировать и назвать внутренними факторами раскола команды, теперь перейдем к описанию внешних.

Внешнее введение или выведение из команды ее членов может стать фактором синергии, как положительным, так и отрицательным. Так или иначе, данный случай, способствующий расколу команды имеет место быть.

Наиболее болезненная тема для членов группы – распределение вознаграждений. Команда работает во имя общей цели и, когда наступает успех, приходится «пожинать плоды». Проблема в том, что изначально может быть сформирована и

сформулирована система поощрений и вознаграждений, но на деле, далеко не факт, что она будет справедлива, и особенно, восприниматься таковой. Уравнять вознаграждение тоже далеко не справедливый вариант, поскольку вклад, как правило, от любого участника не может быть равным вкладу другого. Очень много сложностей встают на пути стремления заслуженно разделить вознаграждение между всеми участниками проекта, но, к сожалению, такое стремление существует далеко не всегда, а даже если оно имеет место быть, все равно будут личности неудовлетворенные результатом.

Крайним, но не последним фактором хочу обозначить неуспех команды.

Это очень мощный дестабилизирующий фактор, будь то неуспех фактический или лично воспринимаемый. Классические социально-психологические исследования в области межгрупповых отношений показали, как неуспех отражается на внутригрупповых процессах – падает удовлетворенность, растет внутригрупповой фаворитизм, а также, происходит выпад пассивных членов групп. Период неуспехов способствует существенному падению самооценки и уверенности в себе и команде в целом. Следовательно, членство в команде может получать или терять свою привлекательность, в зависимости от успеха, деятельности или места которое команда занимает в системе межгрупповых отношений.

Внутренние факторы, внешние причины или их комбинация формируют внушительный список угроз, влияющий на эффективную работу и функционирование команды в целом. Сложно однозначно предсказать, какой именно фактор поспособствует расколу команды, зачастую виновниками являются сразу несколько причин. На мой взгляд, наиболее сильное влияние на

атмосферу внутри коллектива оказывает человеческий фактор – совокупность личностных качеств и поведенческих особенностей человека. И если, например, манеру общения человека легко откорректировать до подходящих с помощью правил этикета и субординации, то с психофизиологическими факторами – труднее. Различные темперамент и уровень эмоциональности нередко приводят к серьезным конфликтам внутри команды.

Таким образом, коллектив систематически подвергается различным кризисам и даже вероятности раскола на протяжении всего своего жизненного цикла. Нельзя однозначно сказать, расколется ли команда после ухода всего лишь одного члена или, например, переживет уход половины коллектива. Эффективность и результативность коллективной работы практически не имеет взаимосвязи с изменением количества людей в группе. Все сугубо индивидуально и зависит от множества факторов, а мерой успешности команды, в конечном счете, выступает качественный критерий.

Список литературы:

1. Жуков Ю.М., Журавлев А.В., Павлова Е.Н. «Технологии командообразования», Аспект Пресс, 2008. - 320 с
2. Геллерт М., Новак К. Все о командообразовании: руководство для тренеров. М.: Вершина, 2006. – 352с.
3. А.В. Селюк, С.С. Денисова. Управление проектной командой: учебное пособие, Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета, 2013. – 216с.
4. Карякин А.М. Командная работа: основы теории и практики / Иван. гос. энерг. ун-т. – Иваново, 2003. – 136 с.