

## Отсроченные эффекты тренинга командообразования

*Лисовик Мария Владленовна*

*студентка*

*Московский государственный университет им. Ломоносова, Москва, Россия*

*E-mail: lisovik@inbox.ru*

Проведённое нами исследование было направлено на изучение отсроченных эффектов целевого воздействия на бизнес команды. Командообразование проводилось в рамках методологии «веревочного курса» - технологии, способствующей как развитию «командного духа», так и целевому развитию навыков командной работы. «Командный дух» характеризует неформальное отношение сотрудников к своим коллегам и организации в целом. Он включает такие параметры как сплочённость, чувство «мы», доверие между сотрудниками, лояльность персонала к организации, мотивация на совместную деятельность и т.д.

В последнее время в бизнес среде наблюдается рост количества запросов на развитие устойчивых командных эффектов в организации. Поэтому нам показалось интересным изучить, насколько устойчивы эффекты тренинговых процедур.

Для своего исследования мы выбрали такие организационные эквиваленты «командного духа», такие как: идентификация с подразделением, идентификация с организацией, приверженность организации. Нашей целью было проверить, изменяются ли эти показатели после проведения тренинга верёвочный курс и их динамику с течением времени.

Исследование, проведённое нами, состояло из двух частей. В первой части приняли участие сотрудники коммерческой организации (32 человека, среди которых были специалисты и руководители высшего и среднего звена), во второй – студенты пятого курса факультета психологии (19 человек).

Для фиксации показателей нами использовались опросники Ю. Липпонена (на выявление уровня идентификации с организацией/подразделением) и Л. Портера (для определения приверженности организации). Замеры приверженности и идентификации производились до тренинга, сразу после него, и спустя 2-3 недели после его прохождения.

### **Основные результаты исследования:**

Воздействие веревочного курса связано со значимым ростом идентификации с подразделением и чувства принадлежности к организации. Идентификация с подразделением растёт даже в группах, которые работают в составе, не идентичном составу подразделения. Эти эффекты носят временный характер и имеют тенденцию к некоторому снижению (затуханию) в отсроченной временной перспективе (что показывает замер через 3 недели) по направлению к исходным показателям.

Несмотря на то, что в день проведения веревочного курса не наблюдается значимых изменений идентичности с организацией, в отсроченной перспективе намечается рост этого показателя. В настоящем исследовании не удалось показать его статистическую значимость. Этот результат нуждается в проверке, но он может быть очень интересным эффектом веревочного курса. В случае дальнейшего подтверждения можно будет утверждать, что эмоциональные процессы веревочного курса приводят к активизации внимания участников к микропроцессам (процессам своего отдела). Это внимание в последствии снижается, однако останется повышенный эмоциональный фон в отношении организации в целом.

Существуют отдельные параметры, по которым происходят и закрепляются значимые сдвиги. Например, оценка возможности проявиться, оценка кадровой политики, готовность продемонстрировать отдачу. Эти сдвиги могут быть связаны со

специфическими факторами, например, присутствием в группе формального руководителя.

**Выводы:** как видно из основных результатов исследования, верёвочный курс решает задачу развития командного духа. Это делает его одним из возможных инструментов работы в сфере мотивации персонала. Другое дело, что ряд эффектов, которые возникают после проведения этого тренинга, имеют тенденцию к затуханию (в частности такие эффекты как идентификация с подразделением и приверженность организации). В связи с этим имеет смысл обратить внимание на идею системного подхода к формированию командных эффектов в организации и совмещению методологии веревочного курса с практикой посттренингового сопровождения.