

Секция «Психология»

**Проблема учета ролевой структуры и взаимодействия при построении эффективной группы в организации.**

*Сайфулин Рустам Рашидович*

*Аспирант*

*Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Факультет психологии, Москва, Россия  
E-mail: saifulinrustam@gmail.com*

Данная работа посвящена анализу результатов, полученных в рамках проведенного диссертационного исследования. Интерес к данной тематике обоснован возрастающим вниманием к проблеме комплектования высокоэффективных групп в разнообразных организациях. Каждая организация (будь то формальная или неформальная структура) стремится к постоянному повышению эффективности своей деятельности. Но, зачастую на пути поставленной цели руководитель, либо сама команда допускают критические ошибки, которые могут свести все усилия на нет. Среди основных ошибок мы можем выделить следующие:

1) Отсутствие распределения задач внутри команды. Речь идет о тех случаях, когда решение поставленных задач возлагается на плечи одного человека. Ряд исследований в области организационной психологии показали, что более высокие показатели результативности имеют те структуры, где выполнение поставленных задач распределено между несколькими участниками, функционирующими в рамках одной группы. С чем это связано? Давайте обратимся к теории функциональных ролей Ицхака Адизеса. На основе ряда исследований он выделяет четыре наиболее значимых функций менеджера: (P)roduction results- данная функция отвечает на вопрос «Что нужно сделать?»; (A)dministering- данная функция отвечает на вопрос «Как это нужно сделать?»; (E)ntrepreneuring- данная функция отвечает на вопрос «Когда/зачем это нужно сделать?»; (I)ntegration- данная функция отвечает на вопрос «Кто это должен сделать?».

По мнению Адизеса, менеджер может выполнять на высоком уровне не более двух из перечисленных выше функций. Но, проблема заключается в том, что для эффективного функционирования организации и группы необходимо, чтобы все четыре функции были представлены на высоком уровне.

2) Отсутствие внимания к этапу формирования и подбору участников группы. Зачастую этап формирования группы (команды или коллектива) происходит стихийным путем: без учета врожденных качеств будущего члена группы, а также без учета его способностей по выполнению определенных функциональных задач. Т.е. речь идет о сбалансированном распределении командных и функциональных ролей внутри группы.

При рассмотрении командных ролей мы использовали подход Меридита Белбина. Белбин выделил восемь ролей, которые в дальнейшем были дополнены еще одной: «руководитель», «генератор идей», «аналитик», «рабочая пчелка», «мотиватор», «вдохновитель», «снабженец», «контролер», «специалист». С помощью данной модели в бизнес-тренингах часто решается вопрос о соответствии задаваемой роли и склонностями человека, за счет специальных опросников.

При рассмотрении функциональных ролей мы использовали теорию Ицхака Адизеса, который обосновывает тезис, что для успешного функционирования организации необходимы следующие роли: «производитель», «администратор», «предприниматель», «интегратор». Можно сказать, что данные роли являются заданными, формальными.

3) Попустительское отношение к межличностным отношениям в группе. Наиболее ярко данную составляющую мы можем найти в социометрической концепции Джекоба Леви Морено. Кроме социометрии Морено ввел в науку термин «социатрия» - представление о неправильной организации групп и о том, как контролировать отклоняющееся групповое поведение. В целом социометрия - есть метод для измерения связей предпочтения, возникающих в ситуации выбора партнера в той или иной деятельности или ситуации.

Исходя из написанного выше, мы пришли к выводу о том, что ролевую структуру как фактор эффективности группы необходимо рассматривать со стороны трех составляющих - командной стороны (КС), функциональной стороны (ФС) и межличностной стороны (МС) данного понятия, которое в нашей работе было рассмотрено через уровень групповой сплоченности.

В итоге нами была сформулирована следующая гипотеза: группа со сбалансированной ролевой структурой является более эффективной.

Для поиска ответа на данную гипотезу необходимо рассмотреть следующие гипотезы-следствия: 1) Группы с более четкой ролевой структурой являются более эффективными; 2) Сбалансированные по функциональному составу группы являются более эффективными, чем несбалансированные; 3) Команда с высоким уровнем сплоченности является более эффективной.

Анализ результатов показывает следующие возможные варианты распределения сбалансированности составляющих «ролевой структуры»:

- o КС-, ФС -, МС -. Ни один из факторов не сбалансирован.
- o КС+, ФС -, МС -. В команде четко распределена ролевая структура.
- o КС+, ФС +, МС -. Команда сбалансирована по двум факторам.
- o КС+, ФС +, МС+. У данной команды мы прослеживаем адекватную ролевую структуру по всем основаниям, в целом такие команды проявили достаточно высокую эффективность по большинству параметров, заданных в исследовании. Но стоит отметить, что такие команды достаточно редко встречаются.
- o КС-, ФС +, МС-. Данная группа сбалансирована по функциональному составу.
- o КС-, ФС-, МС+. Такая команда отличается высоким уровнем сплоченности.
- o КС-, ФС+, МС+. Команда сбалансирована по функциональным и межличностным составляющим.
- o КС+, ФС-, МС+. Группа сбалансирована по командным и межличностным составляющим.

Вместе с оценкой эффективности по заданным показателям мы можем получить развернутую вероятностную модель, т.к. само понятие «эффективность» в нашем случае включает в себя значительное количество пунктов, которые невозможно расписать в рамках данной работы. Анализ данной вероятностной модели говорит о подтверждении наших гипотез.

С помощью данной модели мы можем решить ряд практических вопросов, а также теоретических вопросов, связанных с построением многофакторного анализа ролевой

*Конференция «Ломоносов 2011»*

структуры и роли, что применимо в различных тренингах и консультациях. Стоит отметить, что в настоящее время материалы данной работы используются при построении команды продаж в новой организации.