ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

УДК 316.6

Т. Г. Кукулите, Е. А. Карпова

Социально-психологические подходы к исследованию трудовых коллективов

T. G. Kukulite, E. A. Karpova. **Social and Psychological Approaches to the Research of Labor Collectives**

В статье рассматриваются социально-психологические подходы к исследованию трудовых коллективов, указываются их основные характеристики. Исходной предпосылкой изучения трудового коллектива является представление о нем как о совокупности социальных ролей членов коллектива, которые по-разному проявляют себя как личности при выполнении своих ролей.

Ключевые слова: трудовой коллектив, малая группа, совместная деятельность, состав группы, групповые нормы, сплоченность группы, групповое единомыслие

Контактные данные: 190103, Санкт-Петербург, Лермонтовский пр., д. 44, лит. А

The article deals with the socio-psychological approach to the study of labor collectives, their main characteristics are indicated. The initial prerequisite for the study of the labor collective is the idea of it as an aggregate of the social roles of the members of the collective, who differently manifest themselves as individuals in the performance of their roles.

Keywords: labor collective, small group, joint activity, group composition, group norms, group cohesion, group unanimity

Contacts: Lermontovskiy Ave 44/A, St. Petersburg, Russian Federation, 190103

Проблема изучения трудовых коллективов в социальной психологии занимает особое положение. Актуальность этой проблемы подтверждается неоднократным обращением исследователей к изучению психологических особенностей трудовой деятельности. В настоящее время диапазон интересов к этой тематике невероятно расширился. Многие из представленных работ, раскрывающие проблемы трудовой совместной деятельности, несомненно, представляют большую теоретическую и практическую значимость. Это обусловлено в первую очередь спецификой изменения технологий профессиональной деятельности. Однако, анализируя развитие различных взглядов на эту проблему, следует отметить многообразие диаметрально противоположных точек зрения в понимании одного и того же феномена.

Татьяна Геннадьевна Кукулите — доцент Санкт-Петербургского университета технологий управления и экономики, кандидат психологических наук, доцент.

Елена Алексеевна Карпова — доцент Санкт-Петербургского университета технологий управления и экономики, кандидат психологических наук, доцент.

© Т. Г. Кукулите, Е. А. Карпова, 2018

Цель данной статьи заключается в том, чтобы объединить различные точки зрения в понимании феномена «трудовой коллектив» и определить значимые детерминанты развития эффективной совместной деятельности трудового коллектива.

Технологические и технические инновации не только внесли значительный вклад в производственную деятельность, но и затронули процессы психологического взаимодействия людей в организации. Особую роль сегодня в деятельности организации играют информационные технологии. В реальности сегодняшнего дня развитие информационных технологий позволяет виртуально осуществлять деловые коммуникации с различными людьми и группами людей. В этой связи с особой остротой возникает вопрос поиска новых подходов, которые позволили бы расширить возможности психологии при анализе и решении реальных организационных проблем.

В центре внимания нашего исследования наибольшую актуальность имеет процесс взаимодействия людей. Этот процесс в организационном аспекте часто носит противоречивый характер. Отчетливо проявляется противоречивый процесс взаимодействия людей в организации, обладающих различными, а порой и противоположными целями, интересами, потребностями и взглядами. Психологически это противоречие выступает в виде двух диаметрально противоположных тенденций.

Первая тенденция подталкивает индивида к организационной деятельности, сотрудничеству, поиску общих целей и интересов. В русле этой тенденции организация выступает для человека инструментом удовлетворения его потребностей. Работая в организации, следуя ее целям, человек, конечно, получает ресурсы, удовлетворяющие его потребностям, но при этом характер его деятельности начинает смещаться к полюсу зависимости от этой организации.

Вторая тенденция заставляет человека избегать организационного взаимодействия. В этом случае человек, игнорируя общие цели и задачи, стремится к свободе и реализации только индивидуальных целей. По его мнению, такое поведение способствует его истинному благополучию, развитию и в конечном итоге имеет высокий социальный смысл.

Балансируя между этими двумя «силами», человек стремится занять такое положение, которое помогло бы ему разрешить это противоречие. Можно предположить, что определение формата «трудовой коллектив» следует искать в континууме социально значимых ценностей работников — приверженцев конкретной организации. Для каждой организации этот континуум может иметь свои специфические черты.

Анализ понятия «трудовой коллектив» можно начать с нескольких определений, позволяющих раскрыть общий смысл этого явления. Для большинства исследователей трудовой коллектив представляет собой группу людей, работающих в одной организации, объединенных одной трудовой или профессиональной деятельностью.

Однако следует заметить, что люди связаны не только общим трудом, общей заинтересованностью в эффективных результатах своей трудовой деятельности, но и позитивными взаимоотношениями. С точки зрения Г. М. Андреевой, «не всякая группа может быть рассмотрена как коллектив, а лишь такая группа, которая сформировала определенные психологические характеристики, значимые для всех ее членов» [1]. Таким образом, можно сказать, что психологически совершенной считается группа, в которой сложилась дифференцированная система различных деловых и личных взаимоотношений, позволяющих достигать высокой конструктивности и результативности в работе. Такие взаимоотношения обеспечивают создание в коллективе благоприятного социально-психологического климата, спокойной дружеской деловой обстановки.

Итак, что необходимо для того, чтобы мы могли назвать группу коллективом? Очевидно, группа должна соответствовать ряду критериев оценки. К числу таких критериев можно отнести:

- профессионализм при выполнении возложенных на нее задач;
- ответственность за конечные результаты деятельности;
- позитивность человеческих отношений;
- самореализацию всех членов коллектива;
- креативность.

Взаимоотношения в трудовом коллективе — это взаимоотношения людей, опирающиеся не только на формальные нормы и правила производственных отношений, но и на неформальные правила отношений, учитывающие как индивидуальные особенности отдельных членов коллектива, так и специфику конкретных рабочих групп.

Можно с уверенностью констатировать, что трудовой коллектив является понятием, в котором гармонично переплетаются:

- целенаправленный характер деятельности;
- соответствие характера работы интересам работника;
- мотивационное подкрепление;
- оптимальная нагрузка при сложности и интенсивности труда;
- позитивный социально-психологический климат;
- творческий характер деятельности;
- результативность работы.

Определяющим направлением развития трудового коллектива является возможность рассматривать его как некий целостный субъект трудовой деятельности, способный не только пассивно выполнять спускаемые сверху задания, но и инициировать собственные идеи для совершенствования процессов деятельности всей организации в целом. В условиях современной динамичной ситуации именно креативность выступает своеобразным механизмом адаптации личности к происходящим социально-экономическим изменениям. Гибкость и оригинальность, свойственные креативности, можно с полной уверенностью рассматривать как факторы, необходимые при решении организационных задач [2].

Взаимодействие людей в группе происходит по определенным алгоритмам. Большой вклад в исследование проблем группового взаимодействия внес К. Левин. С точки зрения К. Левина, групповое взаимодействие, или термин автора «групповая динамика», предполагает реальное взаимодействие как объективных, так и субъективных факторов, определяющих поведение людей в группе [3]. Основные составляющие групповой динамики — это все процессы и все состояния, которые происходят в группе. Благодаря этим процессам и состояниям происходят и фиксируются психологические изменения группы за все время ее существования. В своем развитии группа проходит долгий путь от процесса образования до регрессии группы и ее расформирования. Развернутый вид групповой динамики представлен в табл. 1.

Несомненный интерес в плане формирования и развития группы представляет модель Б. Такмена и М. Дженсена. Выделив четыре стадии развития групп: формирующую, конфликтную, нормирующую и исполнительную, Такмен доказал, что эти стадии являются обязательными и неизменными в случае, если группа людей должна вместе развиваться, принимать решения, оптимизировать процессы деятельности, координировать распределение ресурсов, слаженно и результативно работать. Эта модель легла в основу многих более поздних концепций формирования групп. Впоследствии Б. Такеном была добавлена еще одна стадия — стадия прекращения деятельности (свертывание отношений и расформирование самой группы) [4]. Модель формирования и развития группы представлена в табл. 2.

Таблица 1

Групповая динамика

№ п/п	Групповой процесс	Групповое состояние
1	**Общение** — осуществляется взаимный обмен между членами группы информацией, действиями, состояниями, личностным содержанием и пр.	**Подготовленность** — характеризуется степенью подготовки членов группы к решению поставленной задачи. Степень подготовленности группы к совместной деятельности можно охарактеризовать в динамике: нулевая — минимальная — средняя — максимальная
2	**Консолидация** — в ходе совместной деятельности происходит согласование членами группы целей, норм, средств и способов деятельности. Результатом консолидации можно считать согласование общих для группы целей и норм деятельности	**Направленность** — характеризуется четким, согласованным осознанием членами группы ее целей, интересов, норм, способов и средств деятельности, а также критериев оценки результатов деятельности. Направленность предполагает, что группа будет заниматься именно тем делом, которое не просто необходимо, а стало неотъемлемой потребностью каждого члена группы
3	**Лидерство** — представляет собой умение оказывать влияние на отдельных людей и группы и направлять усилия людей на достижение целей организации. В общих чертах лидерство отражает отношения доминирования и подчинения, складывающиеся в группе в процессе межличностных контактов	**Организованность** — характеризуется четким распределением ролей и статусов в группе и соответственно наличием формальной и неформальной структуры. Организованность основывается на четком выполнении каждым членом группы своих обязанностей, которые определены его статусом и ролью. Группа будет организованной, если каждый член группы осознает и понимает групповые ожидания и требования к своему ролевому поведению
4	**Конкуренция** — характеризуется стремлением членов группы выразить себя и в то же время превзойти других. В процессе конкуренции проявляется или сотрудничество, или соперничество людей друг с другом	**Активность** — выражается в способности членов группы совершать общественно значимую деятельность и конкретизируется в степени реализации физического, коммуникативного, интеллектуального потенциала ее членов
5	**Адаптация** — приспособление членов группы друг к другу и к производственной среде. Адаптированный человек рационально использует свой интеллектуальный и физический потенциал	**Сплоченность** — характеризуется устойчивостью и единством межличностных взаимоотношений и взаимодействий, что обеспечивает стабильность и преемственность деятельности группы
6	**Принятие решения** — предполагает разработку технологии совместной деятельности с целью достижения конечного результата. Процесс принятия решения в группе может осуществляться двумя способами: единоличное принятие решения руководителем (лидером) группы и коллективное принятие решения	**Интегративность** — это согласованность и упорядоченность внутригрупповых процессов. Определяет наличие специфических качеств системы, присущих только ей
7	**Эмоциональная идентификация** — отождествление себя со всей группой как целостным образованием. Процесс эмоциональной идентификации осуществляется на основе принятия и усвоения групповых ролей, норм и ценностей	**Референтность** — обозначает то, что членство в группе представляется для людей наиболее ценным и значимым. Референтность группы — это один из наиболее значимых мотивов совместной трудовой деятельности людей

Таблица 2

Модель формирования и развития группы

Этап	Название	Характеристика этапа
1	Формирующая стадия	Решаются организационные задачи. Работники фокусируются на выполнении конкретных производственных задач. Каждый член группы накапливает информацию и впечатления друг о друге, масштабе задач, методах их решения. Менеджеры осуществляют направляющую деятельность для достижения поставленных целей
2	Конфликтная стадия	Участники группы обсуждают задачи, которые перед ними поставлены. Затевают конфронтации относительно идей и перспектив деятельности. На этом этапе лидеры должны помогать участникам разрешать противоречия и конфликты и оставаться направляющими для достижения желаемых результатов
3	Нормирующая стадия	На этом этапе команда приходит к тому, что определяется общая цель и создается общий план. Все участники группы принимают на себя ответственность действовать совместно. Легко идут на компромисс. Конфликтность и враждебность в команде уменьшаются, возникает сплоченность
4	Исполнительная стадия	На этом этапе команды могут функционировать как единое целое. Разрабатываются методы и технологии выполнить работу эффективно и без внешнего контроля. Участники группы на этом этапе мотивированы и компетентны, автономны и могут самостоятельно принимать решения. Разногласия могут возникнуть и быть вполне допустимыми, но они не наносят ущерба для деятельности в целом. Лидеры согласовывают личные устремления участников с целями команды, способствуют еще большему сплочению
5	Перемены или расставания	Поставленные задачи достигнуты. Наблюдается спад активности группы. Участники испытывают потребность расстаться друг с другом. Лидеры команды подводят итоги работы и поощряют участников к тому, чтобы они в дальнейшем не теряли связи друг с другом. Возможен также вариант постановки новых целей и задач

Проблема человека в трудовом коллективе тесно связана с профессиональной идентичностью. С точки зрения человека, идентичность позволяет ему определить свою принадлежность к различным социальным, профессиональным, общественным и другим группам, идентифицировать себя с ними, тем самым принимая цели и смыслы данной группы [5].

В исследованиях, посвященных общей проблеме идентичности, можно выделить ряд психологических подходов, которые составили историю формирования данной проблематики. К их числу можно по праву отнести психоаналитическое направление (З. Фрейд, Э. Эриксон), символический интеракционизм (Дж. Мид, Ч. Кули, И. Гоффман, Р. Фогельсон), бихевиористический подход (Д. Кэмпбелл, М. Шериф), теорию социальной идентичности (Г. Тэшфел, Дж. Тернер), современную феноменологию (П. Бергер, Т. Лукман, А. Шюц).

С точки зрения А. Тэшфела, существует три этапа формирования профессиональной идентичности. На первом этапе происходит упорядочивание социального окружения, возникают некоторые социальные категории. На втором этапе социальной идентификации человек помещает себя в ту или иную профессиональную категорию, идентифицирует себя с этой группой. Переход к третьему этапу социальной идентичности сопровождается ощущением полного социального отождествления с выбранной группой [6].

В свою очередь Дж. Марсиа предположил, что тот или иной вид идентичности проявляется через наблюдаемые паттерны «решения проблем». Наибольшую актуальность идентичность приобретает или актуализируется в ситуации социального выбора. В этом случае можно предположить, что членство в группе (трудовом коллективе) будет иметь для человека более приоритетный характер [7].

В отечественных исследованиях показано, что профессиональная идентичность — продукт длительного личностного и профессионального развития. В большей степени эта идея прослеживается в работах Е. П. Ермолаевой. Автор высказывает предположение о том, что профессиональная идентичность формируется только на достаточно высоких уровнях овладения профессией и выступает как устойчивое согласование основных элементов профессионального процесса [8].

С психологической точки зрения профессиональная идентичность определяется как своеобразная ментальность, самооценка, осознание своей профессиональной компетентности и полезности. При этом самооценка как аффективная составляющая установка на себя существует в силу того, что ее когнитивная составляющая не воспринимается человеком безразлично, а пробуждает в нем оценки и эмоции, интенсивность которых зависит от контекста и самого когнитивного содержания [9].

М. Х. Мескон, М. Альберт и Ф. Хедоурн обозначили ряд причин, которые мотивируют вступать людей в группы:

- принадлежность к социально-желаемой профессиональной группе;
- удовлетворенность совместным трудом;
- возможность получить помощь при решении производственных и внепроизводственных проблем;
- возможность получить необходимую защиту в различных ситуациях;
- потребность в общении, включая и потребность быть более осведомленным [10].

Рассматривая трудовой коллектив, невозможно обойти стороной психологические подходы, касающиеся вопросов, затрагивающих понятие «малая группа». Трудовой коллектив состоит из нескольких малых групп. Каждая группа выполняет определенные функции и занимает в технологическом процессе определенное место. Решающую роль в исследовании малых групп сыграли такие ученые, как Б. Бейлз, Э. Мейо, К. Левин, М. Шериф, Дж. Хоманс и др.

В отечественной психологии проблема «малых групп» связана с исследованиями Е. С. Кузьмина, Н. Н. Обозова, Л. И. Уманского, Л. Г. Почебут и др. Исследовательская деятельность этих ученых положила начало человеко-ориентированного подхода. Мотивы, интересы, внутренние переживания работников стали рассматриваться как важные организационные переменные, от которых зависят эффективность деятельности и качество труда.

Малой группой, как правило, принято считать такую общность людей, члены которой поддерживают между собой непосредственные контакты, а деятельность часто осуществляется на виду друг у друга. Значение малых групп в трудовом коллективе определяется тем, что они являются непосредственными проводниками и исполнителями целей организации. В процессе совместного труда группы прямо

или косвенно связаны между собой. Поэтому для практики управления важны не только особенности группы, но ее связи и отношения с другими группами.

Большинство теорий и концепций совместной деятельности сходятся в том, что первым и непременным условием существования любой группы является ее численность. Оптимальная численность группы лежит в интервале от 3 до 21 участника группы. Идеальной малой группой для бизнеса считается группа, в которой 7 ± 2 члена группы. Эта численность обусловлена тем, что подчинение отдельного члена группы мнению и решению всех остальных с наибольшей вероятностью (в 70% случаев) проявляется в группе, состоящей именно из семи человек.

Существуют аргументированные точки зрения в пользу численности группы количеством 14 ± 2 человека. Это тот случай, когда в группе представлен большой спектр индивидуальных интересов, мнений, оценок, предложений, возможностей для функционального распределения ролей. Группа из 14 человек добивается эффективности в результате группового обсуждения проблемы. Для решения эвристических задач также более эффективна группа из 14 человек. Это обусловлено тем, что в этом случае повышаются шансы найти креативное решение.

Можно рассмотреть и возможности решений проблем в группах количеством 21 ± 2 человека. Считается, что это предел функционирования малой группы как единого целого. При взаимодействии людей в такой группе возможно разделение группы на две-три подгруппы. Возможны разногласия между этими группами по самому широкому кругу вопросов. Однако такое деление может быть довольно кратковременным и ситуативным. При решении сложных вопросов группа может вновь объединиться и выступить как единое целое. Важной характеристикой такой группы является то, что в таких группах открываются большие возможности для взаимозамены.

Исходной предпосылкой изучения трудового коллектива является представление о нем как о множестве социальных ролей и совокупности людей, которые по-разному проявляют себя как личности при выполнении своих ролей [11]. Социальная роль определяется как динамическая сторона статуса. Человек не только «проигрывает» или проживает свою социальную роль в соответствии с ожиданиями других, но и влияет на их поведение относительно себя. На основании этого знания каждый член группы прогнозирует свое поведение и не искажает ожидания, которые приписываются каждому члену группы относительно друг друга.

Исследуя ролевое взаимодействие, Дж. Мид и И. Гоффман обратили внимание на следующие условия ролевого поведения.

1. Восприятие роли — это понимание того, как человек должен себя вести в конкретной группе в конкретных обстоятельствах.
2. Ролевое ожидание — это то, какого поведения ждут от человека окружающие.
3. Проигрывание роли — выполнение роли конкретным участником взаимодействия.
4. Комплементарность ролей — согласованность выполнения ролей между участниками взаимодействия [12].

Люди часто сталкиваются с некоторой неопределенностью при выполнении роли. Наибольшие трудности выполнения новой роли люди испытывают в первые дни вхождения в эту роль. Важно, чтобы окружающие помогали и объясняли правила поведения в новой или непредвиденной ситуации. По мере приобретения опыта появляются уверенность и ролевая определенность.

Ролевая неопределенность служит одной из причин того, почему многие люди избегают вступать в новые профессиональные группы. Многие группы распадаются, едва сформировавшись, именно потому, что люди не понимают, как им себя вести в новой роли.

Наибольшему сплочению группы способствует командная работа. В этом случае набор ролей может иметь более конкретный характер. В процессе командной работы происходит оптимизация деятельности за счет увеличения лучшего понимания ролевого репертуара друг друга.

С точки зрения М. Белбина, люди в командном взаимодействии могут выполнять роли, которые активизируют потенциальные возможности каждого и тем самым инициируют повышение продуктивности работы команды. В результате совместной работы члены команды прогнозирует свое поведение и не искажают ожидания, которые приписываются каждому члену группы относительно друг друга [13].

В результате многолетней исследовательской работы Р. М. Белбин создал модель команды, в которой были выделены и охарактеризованы восемь командных ролей. Эти роли условно были названы следующим образом: «председатель» (П), «формирователь» (Ф), «исполнитель» (И), «мыслитель» (М), «исследователь ресурсов» (Р), «оценивающий» (О), «коллективист» (К) и «доводчик» (Д). Характеристики ролей приведены в табл. 3.

Таблица 3

Характеристики ролей по Р. М. Белбину

№ п/п	Роль	Характеристика
1	2	3
1	**Председатель**	Основное внимание уделяется планированию. Дифференцирует общую задачу на серию мелких задач, с тем чтобы впоследствии определять, какой вклад в решение задачи внесут конкретные члены команды. При принятии важного решения на этапе обмена мнениями интересуется всеми точками зрения, но, когда принято окончательное решение, убежден в необходимости следовать намеченному курсу. Умеет убедить людей в необходимости тех или иных действий, при этом влияет на людей без давления на них
2	**Формирователь**	Имеет авторитарную направленность, выражающуюся в стремлении повлиять на других людей. Достаточно часто этот человек готов потребовать от коллег четкости, чтобы участники группы не отклонялись от главной задачи. В критические моменты оказывает существенное влияние на процесс принятия решений. Готов взять на себя роль ведущего, если чувствует, что группа не продвигается к поставленной цели
3	**Исполнитель**	Склонен к планомерной работы. Прекрасно ориентируется в хорошо знакомой ситуации. Дополнительная мотивация в выполнении трудоемкого задания появляется тогда, когда смысл работы отчетливо понятен исполнителю и он разделяет значимость этой работы. В этом случае он будет следовать к намеченной цели, несмотря ни на какое давление. Можно положиться при организации важной работы
4	**Мыслитель**	Предпочитает тщательно обдумать ситуацию, прежде чем приступить к разработке плана действий. Как правило, предлагает интересные, креативные неожиданные решения. Всегда готов поддержать предложение, полезное для команды. Акцентирует внимание на деятельности, развивающей воображение

Окончание табл. 3

1	2	3
5	**Исследователь ресурсов**	Человек, обладающий этой ролью, может быстро увидеть новые возможности и воспользоваться ими. Всегда интересуется новейшими идеями и разработками. Имеет высокие коммуникативные способности, готов самостоятельно осуществлять контакты за пределами группы. Инициирует дискуссию только для того, чтобы стимулировать коллег на новые мысли и привести группу в движение
6	**Оценивающий**	Обладает великолепной способностью анализировать ситуации и взвешивать все возможные варианты. Подбирает достаточно убедительные аргументы при необходимости отвергнуть неэффективные предложения. Недостатком в работе является излишняя критичность
7	**Коллективист**	Для человека, обладающего этой ролью, самое главное — это позитивный психологический климат и доброжелательные отношения в коллективе. Умеет хорошо работать с самыми разными людьми, всегда готов поддержать предложения, полезные для команды. Способствует хорошим продуктивным взаимоотношениям в команде
8	**Доводчик**	Самая важная способность ролевого поведения этого члена команды — доводить дело до завершения. Эта способность во многом определяет эффективность команды в целом. Повышенная осмотрительность позволяет предотвращать многие небрежности, ошибки и упущения в работе команды. Как правило, человек проявляет высокую требовательность к себе при выполнении командной роли, которую на него возлагают. Обязательность помогает контролировать сроки выполнения задания

В команде должны быть реализованы все восемь ролей. Это вовсе не означает, что группа должна иметь в своем составе непременно восемь человек. Напротив, кто-то из членов группы может обладать несколькими необходимыми качествами. Соответствующий ролевой репертуар позволяет совмещать командные роли, главное — чтобы все функции команды в целом могли реализоваться. Полная ролевая структура создает предпосылки для эффективного командного взаимодействия, обеспечивающего результативность профессиональной деятельности. Пример общего идеального ролевого профиля команды приведен на рис. 1.

Данная команда показала хорошие результаты взаимодействия при выполнении проектных заданий. Однако, как показывает практика, ролевой профиль может быть не всегда однороден, а суммарные роли могут иметь различную значимость. В нашем случае представлен достаточно ровный (идеальный) профиль команды. Роли участников команды практически перекрывают друг друга. Основные оценки ролевого профиля находятся в интервале от 44 до 51 балла. Исключение составляет роль исследователя ресурсов — 28 баллов. Однако сформировать идеальную команду не всегда возможно, существуют и иные факторы, влияющие на ее успешность.

В результате исследования, проведенного в 2016 г., нами был определен профиль наиболее успешной команды. Профиль команды-победителя приведен на рис. 2.

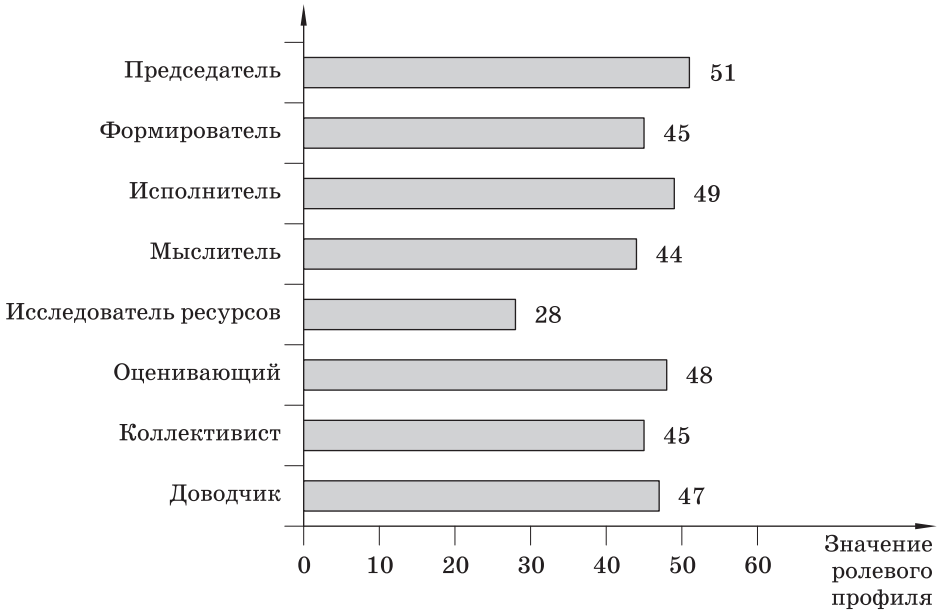

Рис. 1. Ролевой профиль команды

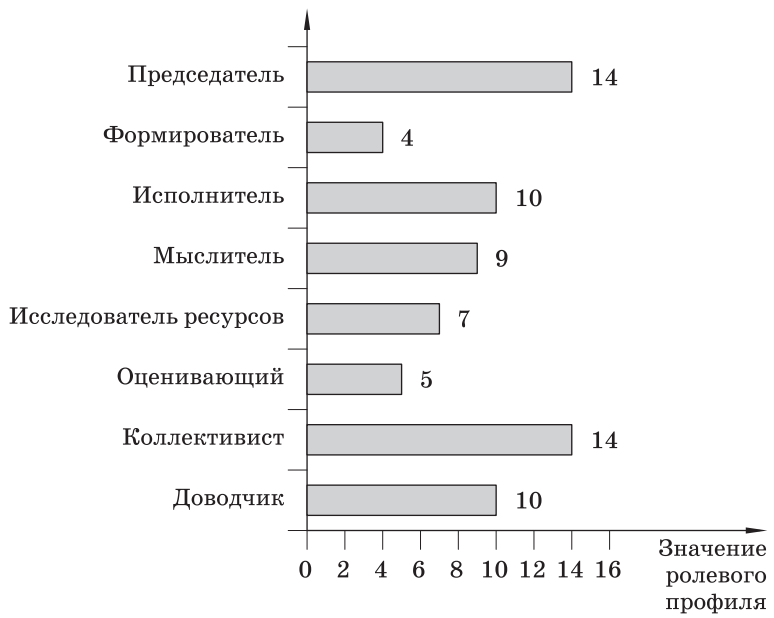

Рис. 2. Ролевой профиль команды-победителя

В данном случае наиболее выражены роли председателя (П = 14) и коллективиста (К = 14). Далее по значимости роль исполнителя (И = 10) и роль доводчика (Д = 10). Можно отметить, что, с точки зрения Р. М. Белбина, именно сильный председатель и хороший исполнитель определяют наибольшую эффективность в работе команды. Особое значение Белбин придавал и роли коллективиста, который способствует созданию особой благоприятной атмосфере в коллективе. В общей сложности именно интенсивная работа этих участников и привела команду к успеху.

Технология создания команд является весьма перспективным направлением и в первую очередь в контексте формирования трудовых коллективов в целом. Отличительной особенностью команд является принцип, который складывается из двух компонентов. Во-первых, каждый член команды выполняет свою персональную роль, используя свои профессиональные навыки. Во-вторых, у каждого члена команды есть и своя командная роль, выполнение которой обеспечивает совместное взаимодействие членов команды друг с другом для продвижения команды к общей цели [14]. Эта особенность может позитивно влиять на разрешение противоречия «участия — неучастия» в организационном взаимодействии, которое мы рассматривали в самом начале этой статьи.

В заключение следует еще раз обратить внимание на идеи, которые позволят сделать вывод о том, что для большинства исследователей трудовой коллектив является связующим звеном между удовлетворенностью работой сотрудников и высокими результатами деятельности организации. Этим во многом и объясняется активный интерес как теоретиков, так и практиков к проблеме организации коллективного взаимодействия в трудовом коллективе.

Трудовые коллективы и рабочие группы считаются сегодня важным потенциалом при реализации сложных стратегических проектов. Результаты исследований американских ученых показали, что в компаниях, использующих командный подход, производительность труда увеличилась в 77% случаев. Улучшение качества выпускаемой ими продукции отмечено в 72%. И что самое ценное, повысился такой показатель, как удовлетворенность работой, в 65% случаев.

Мы проанализировали различные взгляды на процесс формирования и развития групп. Основное внимание мы сконцентрировали на психологических подходах к групповой динамике, профессиональной идентичности и командообразованию. С точки зрения социальной психологии, трудовой коллектив, будучи социальной общностью людей, группой, объединенной совместной трудовой деятельностью, характеризуется целым рядом социально-психологических особенностей. Среди этих особенностей ведущее место занимают такие социально-психологические детерминанты, как удовлетворенность работой, мотивация, креативность, численность группы, целеполагание.

Эффективное развитие доминирующего потенциала каждого человека в организации возможно, с нашей точки зрения, через формирование новых социально-психологических отношений внутри трудового коллектива. Эти возможности могут быть актуализированы только с помощью использования современных психологических подходов и методов обучения.

Литература

1. *Андреева Г. М.* Социальная психология: учебник. 5-е изд. М.: Аспект Пресс, 2007. 363 с.
2. *Дрынкина Т. И., Карпова Е. А.* Психологические проблемы самореализации личности в управленческой деятельности // Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. 2006. № 4. С. 71–72.
3. *Левин К.* Теория поля в социальных науках / пер. с англ. СПб.: Сенсор, 2000. 368 с.
4. *Tuckman B., Jensen M.* Stage of Small Groups Development Revisited // Group and Organization Studies. 1977. Vol. 2. P. 419–427.
5. *Ариас А. М., Карпова Е. А., Кукулите Т. Г.* Динамика профессиональной идентичности студентов вуза (психологический анализ) // Знание. Понимание. Умение. 2016. № 3. С. 241–251.
6. *Tajfel H.* Instrumentality, identity and social comparisons // H. Tajfel (ed.). Social identity and intergroup relations. Cambridge, England: Cambridge University Press, 1982. P. 483–507.
7. *Marcia J. E.* Identity in adolescence // Adelson J. (ed.) Handbook of adolescent psychology. N. Y.: John Wiley, 1980.

8. *Ермолаева Е. П.* Психология социальной реализации профессионала. М.: Ин-т психологии РАН, 2008. 347 с.
9. *Кукулите Т. Г.* Основные подходы к изучению самоотношения личности в зарубежной психологии // Ученые записки Санкт-Петербургского университета управления и экономики. 2011. № 1. С. 127–132.
10. *Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф.* Основы менеджмента. М.: Вильямс, 2017. 672 с.
11. *Карпова Е. А., Воронина М. Ф.* Перспективы формирования и развития групп: ролевой подход // Социология и право. 2016. № 2. С. 14–23.
12. *Мид Дж. Г.* Избранное: сб. пер. / сост. и переводчик В. Г. Николаев; отв. ред. Д. В. Ефременко. М.: ИНИОН РАН, 2009. 290 с.
13. *Белбин Р. М.* Типы ролей в командах менеджеров. М.: HIPPO, 2003, 232 с.
14. *Кошелева Т. Н., Карпова Е. А.* Анализ условий формирования и развития команд // Гуманитарные основания социального прогресса: Россия и современность: сб. ст. Междунар. науч.-практ. конф. 2016. С. 251–256.