

Рефлексия командной роли как функция субкультуры команды

Спиваковский Валентин Евгеньевич¹

студент

Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия

E-mail: well1985@rambler.ru

Введение

Среди факторов, определяющих успех той или иной команды, принято особо выделять эффективность ролевого распределения (позиционирования) ее членов.

В данной работе мы фокусируем свое внимание на проблематике позиционирования, точнее на одном из аспектов этой проблематики, а именно – на детерминантах степени отрефлексированности членами команды своих командных ролей.

Проблематика ролевого распределения в команде рассматривается во многих отечественных и зарубежных изданиях. Однако существенное упущение состоит в том, что зачастую ученые, занимающиеся проблемами позиционирования, рассматривают роли в отрыве от их носителей, взаимодействие позиционированной роли и объекта позиционирования, как правило, выносится за скобки.

Нам бы хотелось восполнить эти пробелы и в некоторой степени прояснить то самое взаимодействие роли и позиционируемого. Это взаимодействие в первую очередь включает в себя отрефлексированность командной роли и, как следствие этого, умение хорошо исполнять свою роль.

Цели, гипотезы и методы

Мы провели исследование, целью которого являлся анализ факторов, влияющих на степень отрефлексированности членами команды своих командных ролей и проверка предположения о том, что эта степень зависит от стажа работы в команде, но не в каждой, а только в той, которая обладает определенным набором характеристик. Среди основных таких характеристик мы выделяем в первую очередь субкультуру команды, являющуюся частью организационной культуры компании, а также особенности управления и целеполагания, функциональный состав команды и системы мотивации.

Для проверки нашего предположения был проведен подробный анализ деятельности конкретной команды рекрутеров (сотрудников одного из московских кадровых агентств) применительно к интересующей нас проблематике. Команда характеризуется наличием командной субкультуры, самоуправляемостью, самостоятельным определением целей и задач. В команду входят 8 равных по должности сотрудников. Что же касается систем мотивации, то, помимо оклада используется также дополнительное вознаграждение по результатам работы.

Уровень рефлексии командной роли операционализируется нами как степень совпадения объективного ролевого профиля (строится в результате заполнения опросника Р.М. Белбина) и имплицитного профиля (командные роли, которые человек приписывает сам себе). Мы выделили 4 уровня рефлексии командной роли: А – совпадение основной и запасной роли; В – совпадение только основной или только запасной роли; С – незначительные расхождения профилей по основной или запасной роли; D – полное несовпадение ролевых профилей. Побочным фактором, который также мог бы влиять на рефлекссию командной роли является в первую очередь то обстоятельство, что одни и те же люди, долго работающие вместе, лучше знают и себя, и друг друга, уверены в своих ролях и ролях окружающих. Однако этот фактор в нашем

¹ Автор благодарит д.п.н., профессора Ю.М. Жукова за помощь в подготовке тезисов

случае не имеет силы, поскольку команда достаточно открыта, ее состав время от времени изменяется, люди приходят и уходят. Другим фактором является возраст и жизненный опыт участников. Приведенные в табл. 1 данные позволяют нам исключить и этот фактор. Мы видим, что иногда весьма молодые по возрасту, но уже имеющие за плечами определенный стаж работы в команде сотрудники достигают высокого уровня рефлексии командной роли.

Результаты и выводы

В результате анализа данных позиционирования мы выделили определенную динамику повышения уровня рефлексии командной роли с ростом стажа работы в команде рассматриваемого типа (рис. 1). На рисунке представлены данные 7 сотрудников, поскольку данные сотрудника № 4, для которого характерен диффузный ролевой профиль, нами не рассматривались. Выделенная нами динамика характеризуется определенной закономерностью. Так, для перехода от уровня D к уровню C требуется всего полгода, для перехода от уровня C к уровню B – уже год, а для перехода от уровня B на высший уровень рефлексии необходимо полтора года. Данная закономерность представляется нам неслучайной. Способность к рефлексии командной роли можно описать как некое умение. А для развития этого умения необходим процесс научения, динамика которого, описанная еще Д. Уотсоном, очень схожа с описываемой нами динамикой процесса рефлексии командной роли. Сходство заключается в том, что сначала наблюдается достаточно быстрое нарастание умения (переход с уровня D на уровень C осуществляется всего за полгода), далее наблюдается существенное замедление темпа и, наконец, человек достигает наивысшего уровня рефлексии командной роли (выходит на своеобразное «плато»). Таким образом, рефлексии командной роли можно рассматривать как умение. Это умение может развиваться естественным образом путем включения сотрудника в команду описанного нами типа. Кроме того, развитие рассматриваемого умения представляется возможным фасилитировать при помощи проведения тренинга умений (в данном случае – тренинга умения рефлексировать собственную роль в команде). Тем не менее, данное утверждение нуждается в дополнительной проверке на больших выборках испытуемых.

Рис. 1 Динамика роста уровня рефлексии роли

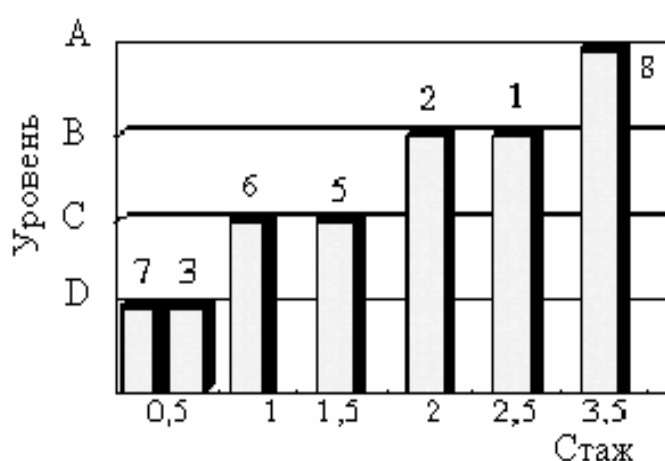


Табл. 1 Половозрастные данные членов команды и их стаж работы в ней

Сотрудник	Пол	Возраст	Стаж
1	ж	45	2,5 лет
2	м	20	2 года
3	м	23	0,5 лет
4	м	30	0,5 лет
5	ж	31	1,5 лет
6	м	27	1 год
7	ж	22	0,5 лет
8	м	43	3,5 лет

Вышеприведенные факты позволяют нам подтвердить исходное предположение о наличии связи между степенью отрефлексированности командной роли и стажем работы в команде определенного типа (в первую очередь с определенной субкультурой). Кроме того, мы можем делать некоторые прогнозы для подобных команд (сколько нужно времени для достижения того или иного уровня рефлексии командной роли). Таким

образом, с необходимостью обосновано наличие одной из важнейших функций организационной культуры - формирование способности к эффективной рефлексии командной роли, и описана динамика протекания процесса рефлексии в команде с определенной субкультурой.