

Секция «Организационная психология и психология менеджмента»

**Факторы эффективности формирования команд для организации**

**Зверев Дмитрий Антонович**

*Аспирант*

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва,  
Россия

*E-mail: dazverev@mail.ru*

Современные организации уделяют большое внимание вопросам управления человеческими ресурсами. Люди все чаще воспринимаются как главная ценность организации. Среди показателей эффективности функционирования отделов персонала по всему миру фигурируют: *производительность труда персонала, низкая текучесть кадров, эффективные внутренние и внешние коммуникации, удовлетворенность персонала работой в компании, развитие корпоративной культуры* и многие другие важные критерии. Большой популярностью сегодня пользуется идеология командного построения организации, так называемого командного менеджмента, который, как принято считать, позволяет достигать высоких результатов в увеличении этих показателей. Такой подход стремится использовать синергетический ресурс, дополнительный эффект, возникающий в результате совместной деятельности специалистов организаций при командном подходе.

На сегодняшний день существует большое количество различных определений термина «команда», классификаций этого феномена. Однако для достижения цели формирования эффективной команды наиболее признанным и популярным является - тимбилдинг (team building, от англ. построение команды), тренинг по формированию команд.

Несмотря на очевидную популярность тимбилдинга, множества разработанных для применения в его контексте методов и приемов, на сегодняшний день отсутствует общепризнанная классификация тренингов по формированию команд при существовании классификаций команд. Возникает необходимость анализа эффективности применения тренингов формирования команд для различного типа команд и выделения факторов их эффективности. Такое положение дел составляет проблему нашего исследования. Нам представляется особенно важным создание классификации тренингов по формированию команд, так как получивший значимое распространение метод, на наш взгляд, не может быть универсальным для всех типов команд и задач, которые он призван решать.

Кроме того, по-прежнему остро ставятся проблемы нехватки эмпирических данных в контексте исследования социально-психологических тренингов. Не можем также не отметить проблему отсутствия общепризнанных и общеприменимых методов оценки эффективности воздействия социально-психологических тренингов. Наше исследование полагает возможным приложить своих результатов к помощи в разрешении данной проблематики.

При этом интересным открытием для нас становится следующий феномен: социально-психологический тренинг формирования команды, проведенный по одной и той же программе одним и тем же тренером для сходных по демографическим характеристикам групп, может оказываться эффективным в различной степени. Наше исследование призвано пролить свет на эту научную социально-психологическую проблему.

Таким образом, для разрешения проблем исследования нам необходимо: во-первых, создать классификацию тренингов по формированию команд, во-вторых, выявить критерии эффективности этого метода воздействия, в-третьих, подготовить методы оценки его эффективности, и, в-четвертых, провести анализ его эффективности. Наиболее верным путем поиска таких критериев нам представляется анализ проявляющихся в социально-психологическом тренинге ведущих группо-динамических процессов, в частности, в рам-

ках тренингов по формированию команд.

Научная актуальность исследования. Исследование ставит своей задачей систематизацию знаний о феномене команд в целом и, в частности, знаний о методе тренинга по формированию команд. Учитываю специфику развития современных организаций, а именно высокое количество ротаций персонала как внутри организаций, так и между ними, практическая значимость исследования сводится к созданию методов наиболее эффективного формирования команд, которые столь часто подвержены изменениям.

Научная новизна исследования характеризуется отсутствием научных попыток создания классификации тренингов формирования команд. А также новым методом оценки эффективности социально-психологического тренинга.

Цель исследования формулируется следующим образом: выявить и исследовать факторы эффективного тренинга по формированию команд для различных типов команд с помощью разработанного метода оценки.

Объектом нашего исследования является команда как *группа людей, взаимодополняющих и взаимозаменяющих друг друга в ходе достижения общих результатов, использующих особую форму организации совместной деятельности, которая основана на продуманном позиционировании участников, имеющих согласованное видение ситуации и стратегических целей команды и владеющих отработанными процедурами взаимодействия.*

Предмет исследования - факторы эффективности тренинга по формированию команд для различных типов команд.

Гипотезы: 1) Каждому типу команды по классификации Ю.М. Жукова, А.В. Журавлева и Е.Н. Павловой присущи определенные ведущие группо-динамические процессы. 2) В рамках каждого из типа тренингов по формированию команд по классификации Ю.М. Жукова, А.В. Журавлева и Е.Н. Павловой возможно выделить ключевые факторы эффективности. 3) Воздействие на ключевые факторы эффективности каждого тренинга по формированию команд по классификации Ю.М. Жукова, А.В. Журавлева и Е.Н. Павловой приведет к значимому изменению эффективности тренинга. 4) Методика «Оценка состоятельности личности» В.А. Петровского может быть применена в качестве метода оценки эффективности тренинга по формированию команд.

Задачи, которые необходимо решить для достижения цели исследования:

1. Проанализировать ситуацию соотношения спроса и предложения на услуги формирования команды на рынке краткосрочного образования России с целью составления классификации потребностей в услугах формирования команд.

2. Создать классификацию типов команд и уровней тренингов по формированию команд на основе анализа ведущих группо-динамических процессов.

3. Разработать и обосновать теоретически критерии эффективности тренингов по формированию команд релевантные созданной модели для каждого из типов команд (на основе анализа ведущих группо-динамических процессов).

4. Разработать методы оценки выявленных критериев для экспериментального исследования.

5. Создать программы для каждого из типов тренингов в соответствии с классификацией. Экспериментально проверить эффективность каждого из типов тренингов для каждого из типов команд по выявленным критериям эффективности.

Базу исследования составят представители организаций среднего и крупного бизнеса различных сфер промышленности России.