

Ефремов Александр Юрьевич

канд. пед. наук, доцент

Двойченкова Ксения Сергеевна

студентка

Полякова Виктория Алексеевна

студентка

Центральный филиал

ФГБОУ ВО «Российский государственный

университет правосудия»

г. Воронеж, Воронежская область

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ПРОЦЕССА СПЛОЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМАНДЫ

Аннотация: психологические особенности формирования команды как следствие возникновения, развития и функционирования творческого коллектива. Каждая команда – есть группа, но не каждая группа – команда. Уровень эффективности команды прямо пропорционален степени ее сплоченности. Командообразование же представляет сложный, трудоемкий и многоуровневый процесс, имеющий свои психологические аспекты.

Ключевые слова: психология, командообразование, профессиональная команда.

В Федеральном государственном образовательном стандарте специальности «Право и организация социального обеспечения» одной из общих компетенций юриста объявлена способность работы в коллективе и команде, обеспечивая ее сплочение, при эффективном общении с коллегами, руководством, потребителями [6].

Наибольший интерес, в этом контексте представляет процесс создания команды: зная, на каких принципах создается команда, значительно легче будет адаптироваться в новых непривычных условиях профессионального коллектива.

Будущему юристу необходимы знания основных правил профессиональной этики и приемов делового общения в коллективе. Эта аксиома подтверждается хотя бы тем, что человек всегда стремится к социуму. Именно поэтому коллективное творчество, жизнь сообща является естественной потребностью жизнедеятельности, эффективного труда и обеспечения безопасности [7, с. 48].

Современный уровень технологий привносит свою специфику в процессы социализации (чего только стоят информационно-коммуникационные технологии), но главное остается неизменным: люди добиваются наибольших успехов в совместном, свободном творчестве – в команде единомышленников [4, с 189].

Актуальность темы предопределила предположение, в соответствие с которым профессиональная команда может быть создана при условии определения психологических особенностей ее формирования и функционирования, на диагностической основе.

Исходя из этого, исследованием были решены две основные задачи: определены психологические особенности процесса сплочения профессионального коллектива и экспериментальная апробация создания команды в структуре студенческой группы.

Решение первой задачи показало, что команда – это группа людей, взаимодополняющих друг друга, которые разделяют единые цели, задачи и ценности, имеют общие подходы к правилам совместной деятельности. В каждой команде есть лидер, олицетворяющий единые цели, ценности и культуру команды, а также члены команды, каждый из которых имеет свою социальную роль, добровольно, по собственному выбору, желанию принимают ответственность за конечные результаты. Работа одного участника зависит от работы другого участника команды, поэтому команде присущи равенство и регулярный открытый обмен информацией, имеющей значимость для всех [1, с. 26]. Если исключить хотя бы один из составляющих компонентов, то команда не получится. Это будет коллектив или рабочая группа [8]. При этом важно понимать, что каждая команда есть группа, но не каждая группа – команда.

Проведенный эксперимент (решение второй задачи) показал, что основными этапами формирования команды является следующее:

Проект команды. Определение целей, основной задачи, презентация лидера или лидеров. Подбор участников команды.

Активизация возможностей. Выявление потенциала (творческого, интеллектуального, организаторского и т. д.). Этап является переломным в формировании команды, конфликтным и тяжелым.

Постановка задачи, распределение ролей. На этом этапе происходит нормирование функций в предстоящем деле, происходит окончательное распределение и закрепление ролей и взаимоотношений.

Общее дело. На этом этапе наблюдается взаимная поддержка и взаимопомощь всех членов команды, сформировано общее осознание проблемы. Этап характерен самореализацией каждого для эффективного результата.

Эксперимент (общефакультетское мероприятие «День без сигарет») показал, что осознанное отношение к общему делу, командный результат – главный критерий успеха [2, с. 440]. В целом, в рамках реализации проекта командой, состоящей из не очень знакомых друг другу студентов разных курсов, были проведены следующие мероприятия: оформлен агитплакат против курения; подготовлены и разданы студентам-курильщикам листовки о воздействии никотина на организм; проведена диагностика среди студентов о причинах курения; по согласованию с деканатом, проведена однодневная акция «сигарета за конфету»; доведена информация учебным группам о результате проведенного эксперимента; сделан фотоальбом.

В качестве выводов отметим, что к особенностям командообразования следует отнести и тот факт, что по мере увеличения численности команды среди ее участников складывается определенная система взаимоотношений, где каждый выбирает определенную роль, не принижая значение и роль лидера.

Личность лидера и стиль его поведения во многом определяют эффективность команды. Если лидер не «передавливает», командная работа становится гораздо продуктивнее, чем работа в одиночку [3, с. 190]. Причем, из лидеров

внутри команды может самоорганизоваться «мини-команда», и это не уменьшает общей эффективности и сплоченности [5, с. 152].

Список литературы

1. Будаева Э.В. Особенности сплочения в студенческом коллективе // Теоретические и практические вопросы образования и науки. – 2014. – С. 27–25.
2. Ефремов А.Ю. Значение естественнонаучного закона причинно-следственных связей в психологии мышления // Научные исследования: от теории к практике. – 2015. – Т. 2. – №2 (3). – С. 439–441.
3. Науменко М.В. Взаимосвязь социально-психологического климата в коллективах организаций с профессиональными представлениями руководителей // Профессиональные представления. – 2014. – №1 (6). – С. 189–196.
4. Питушкина О.А. Роль лидера в регуляции межличностных отношений в команде / О.А. Питушкина, М.С. Каширин, С.В. Мусина [и др.] // Успехи современного естествознания. – 2013. – №10. – С. 188–190.
5. Поспелова И.В. Распределение ролей в команде // Стратегическое и проектное управление. – 2010. – №5. – С. 151–153.
6. Приказ Минобрнауки России от 12.05.2014 №508 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_167762/ (дата обращения: 15.11.2014).
7. Самойленко А.В. Ротационные» команды как новый вид построения команд // Современные технологии управления. – 2014. – №1 (25). – С. 45–49.
8. Технологии корпоративного управления // Определение ролей участников проектной команды [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://iteam.ru/publications/project/section_37/article_342