

Экономическая психология: актуальные теоретические и прикладные проблемы

**Приоритетная тема: «Этнокультурные ресурсы
экологичной экономики и психологического
здоровья»**

МАТЕРИАЛЫ ТРИНАДЦАТОЙ МЕЖДУНАРОДНОЙ
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ

Иркутск
Издательство Репроцентр А1
2012

УДК 316.6; 330.16
ББК 88.5
940

940 Экономическая психология: актуальные теоретические и прикладные проблемы: материалы тринадцатой междунар. науч.-практ. конф. / под общ. ред. д-ра психол. наук, проф. А.Д. Карнышева. – Иркутск: Изд-во «Репроцентр А1», 2012. – 660 с.

ISBN 978-5-91344-400-4

Материалы 13 традиционной конференции по экономической психологии в ИГУЭП стали, как и предыдущие, достаточно представительными по своим параметрам. Свои заявки (статьи и материалы докладов, сообщений) прислали свыше 98 иногородних участников из 23 городов России, а также из Еревана (Армения). Всего в сборник конференции включены 105 статей, авторами которых выступает 21 доктор наук (психологических и экономических) и 46 кандидатов наук (психологических, экономических, педагогических, социологических, технических, биологических), кроме того – практические работники, аспиранты, магистранты и студенты. Приоритетом конференции в 2012 году определена тема «Этнокультурные ресурсы экологичной экономики и психологического здоровья», поэтому материалы первых разделов посвящены данным вопросам.

Для студентов, магистрантов, аспирантов психологических и экономических специальностей, а также для всех, кто интересуется проблемами экономической психологии.

ББК 88.5

ISBN 978-5-91344-400-4

© Издательство «Репроцентр А1», 2012

Оргкомитет конференции:

Председатель конференции:

Карнышев А.Д. – доктор психологических наук, профессор, заведующий кафедрой социальной и экономической психологии Байкальского государственного университета экономики и права, г. Иркутск;

Члены организационного и программного комитета:

Вишневая Н.Э. – кандидат психологических наук, доцент кафедры социальной и экономической психологии Байкальского государственного университета экономики и права, г. Иркутск;

Дейнека О.С. – доктор психологических наук, профессор кафедры политической психологии Санкт-Петербургского государственного университета, г. Санкт-Петербург;

Журавлев А.Л. – доктор психологических наук, профессор, директор Института психологии Российской Академии Наук, г. Москва;

Залеский Г.В. – доктор психологических наук, член-корреспондент Российской Академии Наук, заведующий кафедрой клинической психологии Томского государственного университета, г. Томск.

Костин А.К. – доктор педагогических наук, профессор кафедры социальной и экономической психологии Байкальского государственного университета экономики и права, руководитель Службы по контролю и надзору в сфере образования Иркутской области, г. Иркутск;

Кыптымова И.М. – доктор психологических наук, профессор кафедры социальной и экономической психологии Байкальского государственного университета экономики и права, г. Иркутск;

Мунгалов В.Н. – кандидат психологических наук, доцент кафедры социальной и экономической психологии Байкальского государственного университета экономики и права, г. Иркутск;

Позняков В.П. – доктор психологических наук, профессор, ведущий научный сотрудник лаборатории социальной и экономической психологии Института психологии Российской Академии Наук, г. Москва;

Терехова Т.А. – доктор психологических наук, профессор кафедры социальной и экономической психологии Байкальского государственного университета экономики и права, г. Иркутск;

Трофимова Е.Л. – кандидат психологических наук, доцент кафедры социальной и экономической психологии Байкальского государственного университета экономики и права, г. Иркутск;

Фонгалова Н.С. – кандидат психологических наук, доцент кафедры социальной и экономической психологии Байкальского государственного университета экономики и права, г. Иркутск.

Технический секретарь конференции:

Михайлова Л.Л. – ассистент кафедры социальной и экономической психологии Байкальского государственного университета экономики и права, г. Иркутск.

Морозов А.В. (г. Москва) Психологические особенности здоровья современного руководителя в условиях профессиональной деятельности.....	421
Замарёхина И.В. (г. Чита) Стресс-менеджмент как условие экономического поведения в организации.....	427
Штрос В.А., Остроухова Е.Г. (г. Москва) Ролевая структура как фактор эффективности проектной группы.....	431
Южанинова Л.А. (г. Москва) Гендерный аспект квотирования топ-менеджмента: между наукой и практикой.....	440
Фонгалова Н.С. (г. Иркутск) Взаимосвязь социально-психологического климата и лояльности сотрудников администрации г. Целехова.....	444
Островская Е.С. (г. Иркутск) Мероприятия по усвоению корпоративной культуры в процессе адаптации персонала.....	451
Панчук Е.Ю. (г. Ангарск) Мотивация как инструмент управления персоналом.....	456
Роголь А.В. (г. Москва) Социально-психологическая роль менеджера по работе с клиентами в системе организации п. общественных отношений.....	467
Буянова С.М., Камнева Е.В., Лебедев А.Н. (г. Москва) Влияние личностных особенностей на профессиональное выгорание сотрудников органов внутренних дел.....	471
Черкасова Л.Л. (г. Москва) Взаимосвязь креативного поведения и индивидуальных ценностей Ш. Шварца.....	477
Данилевич М.Ф. (г. Санкт-Петербург) Раскрывающееся сознание субъекта деятельности.....	479
Айрапетян Д.Р., Аковян Р.Г. (г. Ереван) Субъективное восприятие и оценка времени в системе индивидуального управления карьерой.....	483

Раздел 5.

Этнокультурные аспекты социальных процессов.....	489
Яницкий М.С. (г. Кемерово) Ценностная регуляция социального поведения в контексте этнокультурных различий.....	490
Колпачников В.В. (г. Москва) Человекоцентрированный подход в психологической практике: синтез культурных принципов Востока и Запада.....	498
Барднер Г.Л. (г. Санкт-Петербург) Межкультурная безопасность как показатель социального здоровья мегаполиса.....	501
Сапжасва Р.Д., Монсонова А.Р. (г. Улан-Удэ) Этнопсихологические ресурсы личности как субъекта межконфессиональных отношений.....	509
Трофимова Е.Л., Донепко Е.С. (г. Иркутск) Уровень межкультурной компетентности у современных студентов (на примере студентов русской и китайской национальности).....	514
Мунгалов В.Н. (г. Иркутск) Психологические основы почитания природных объектов в сибирском шаманизме.....	523
Помуран Н.Н. (г. Новосибирск) Этнопсихологические корни экологичности труда у старообрядцев Забайкалья.....	528
Лидин К.Л. (г. Иркутск) Персонификация образов природы и их эмоциональное наполнение. Сравнительный анализ «восточной» и «западной» традиций.....	532
Ашпенкова Н.В. (г. Москва) Психологические особенности проявлений аффективно-личностного эгоцентризма и их влияние на специфику российского менталитета.....	539
Тудупова Т.Ц., Зандеева Л.Г. (г. Улан-Удэ) Особенности эгоцентрических установок у современных старшеклассников.....	548
Лешокова З.Х. (г. Москва)	

- дефицит операционных возможностей, возникающий вследствие информационной, технологической, производственной и других видов модернизации в пространстве организации;

- ограниченность во взаимодействии с организационной средой, недостаток профессиональных контактов;

- трудности в планировании, организации и контроле рабочего процесса.

В процессе осуществления профессиональной деятельности, человек неизбежно сталкивается с перечисленными обстоятельствами, что порождает у него реакцию стресса.

В соответствии с этим важно выбрать эффективный способ устранения причины и ликвидации последствий стресса, найти для этого наиболее доступные ресурсы (индивидуальные, групповые, организационные). Как правило, это достигается посредством:

- системы эффективного управления микро-средовыми процессами организации, оказывающими негативное воздействие на физическое и психическое здоровье сотрудников;

- организацией мероприятий, направленных на смягчение негативных реакций воздействия стрессовых факторов и минимизации возможных последствий.

Таким образом, при условии своевременного внедрения технологий стресс-менеджмента в практику управления организационными стрессами можно получить максимальный эффект в развитии кадрового потенциала организации, повышая не только психофизическую сопротивляемость сотрудников стрессовой нагрузке, но и уровень их лояльности к организации. Кроме того, это будет способствовать развитию организационной культуры и формированию соответствующих организационной среде паттернов экономического поведения.

Литература

1. Водопьянова И.Е. Психодиагностика стресса. – СПб.: Питер, 2009. – 346 с.
2. Кичаев, А.В. Кризис и стресс. Пособие по приучению: – Москва, Реч, 2009 г. – 256 с.
3. Леонова А.Б. Комплексная методология анализа профессионального стресса: от диагностики к профилактике и коррекции // Психологический журнал. 2004. №2. С. 75 – 85.
4. Льюис Д. Стресс-менеджер. – М.: АСТ, Ресфл-бук, 2007. – 266 с.
5. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия. Создание условий для полного использования трудового потенциала. – М.: Кнорус, 2006. – 475 с.
6. Трошин В. Д. Стресс и стрессогенные расстройства. Диагностика, лечение и профилактика: – Москва, Медицинское информационное агентство, 2001 г. – 784 с.
7. Шермерорн Дж., Хант Дж., Осборн Р. Организационное поведение. СПб.: Питер, 2006 г. – 637 с.

Штроо В.А., Остроухова Е.Г. (г. Москва)

Рольевая структура как фактор эффективности проектной группы⁴³

Введение

В современных организациях наибольшего успеха, как правило, добиваются высокоорганизованные проектные группы, в которых не просто суммируются результаты усилий отдельных индивидов, но и обнаруживается синергетический эффект даже в сложных, быстро меняющихся условиях окружающей среды. Проектная группа в составе организации – это особенная группа, являющаяся составной частью формальной структуры организации, но одновременно функционально обособленная от нее. Проектная группа имеет собственную функционально-ролевую структуру, особые цели и задачи, ее деятельность протекает интенсивнее, чем деятельность других групп в организации, и представляет собой практически непрерывный процесс группового принятия решений. Проектная группа, как и любая другая группа, проходит известные стадии групповой динамики – от неструктурированного образования до высокоорганизованной команды. В процессе командообразования формируется рольевая структура проектной группы, которая основана на сочетании профессиональных способностей членов группы и их личных предпочтений.

Как правило, структура проектной группы описывается при помощи типологических или рольевых моделей. Типологические модели имеют в основе классификации принадлежность члена группы к тому или иному «психотипу», рольевые модели базируются на теоретическом или эмпирическом выделении различных групповых ролей как устойчивых способов поведения индивидов в группе, обусловленных их личными предпочтениями и ожиданиями со стороны других членов группы. Объединяющим звеном всех большинства рольевых моделей является идея того, что максимальная гетерогенность (ролевое разнообразие) группы является главным условием ее эффективности. Это положение подтверждается множеством исследований, в которых экспериментальные группы были сформированы таким образом, чтобы у исследователя была возможность оценить их рольевую структуру и результаты работы. Однако, несмотря на наличие апробированных теоретических моделей с проработанным инструментарием, в большинстве организаций руководители и сотрудники кадровой (психологической) службы предпочитают использовать подходы к формированию проектных групп, которые не обеспечивают стабильно ожидаемого высокого результата деятельности.

Один из подходов основан на представлениях об эффективном лидерстве и предполагает, что главным условием эффективности команды является наличие сильного лидера, который сможет наилучшим образом использовать ресурсы группы для достижения ею необходимого результата. Другой подход требует

⁴³ В данной работе использованы результаты, полученные в ходе выполнения проекта «Самоопределение личности в бизнесе: проблемы, модели, подходы», выполненного в рамках программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ.

наличие внешнего по отношению к проектной группе эксперта, который по поручению участников группы в соответствии с результатами предварительного психологического тестирования или же исходя из собственных субъективных представлений о наиболее эффективном составе проектной группы. Такой подход ставит во главу угла принцип добровольного участия в проектной деятельности, т.е. группа формируется случайным образом, а результат ее деятельности наименее предсказуем по сравнению с остальными способами.

Преобладание такого рода «практических» подходов обусловлено дефицитом времени на проведение предварительных исследований и устойчивыми стереотипами в отношении комплектации проектных групп (например, представления о том, что наиболее эффективная команда состоит из участников с максимально высоким интеллектом). Следствием этой тенденции является объективно неуспешная деятельность проектных групп в организации, что выражается не только в низких результатах групповой деятельности и невозможности достижения поставленных целей, но и в серьезных трудностях для реализации личных целей участников проектных групп, затрудненности их профессионального развития и отсутствии удовлетворенности своим членством в группе. В то же время, при грамотном подходе к комплектованию команды, при учете личной предрасположенности участников к выполнению определенных ролей и требований ситуации, а также целей, стоящих перед группой, возможно, по нашему мнению, создание сбалансированной ролевой структуры, которая может заложить основу успешной деятельности проектной группы и максимально личной эффективности каждого из ее членов в отдельности [5; 7; 12; 16; 17]. Понимание этого факта очень важно для современных организаций, поскольку их будущее – за проектными группами. Внедрение теоретических моделей в практическую деятельность по формированию проектных команд должно стать повседневной реальностью для организаций, желающих добиться успеха в современном глобальном мире.

Таким образом, с одной стороны, в строго научных публикациях по психологии и менеджменту в последние годы уже представлены многочисленные теоретические модели ролевой структуры эффективной проектной группы, которые были неоднократно проверены в эмпирических исследованиях. С другой стороны, как показывает организационно-психологический конкурентный опыт, в российских деловых организациях сегодня преимущественно используются ненаучные, «житейские» подходы к формированию проектных групп. Наиболее часто встречаются такие варианты: а) отбор в проектные группы доверяется ее лидеру (формальному руководителю) [3; 11; 13] б) формирование состава проектной группы привлекаются внешние «эксперты» со своими представлениями о том, какие индивиды будут успешно работать вместе [6; 8; 9]; в) проектная группа набирается из числа «добровольцев» [10; 17].

Мы поставили перед собой цель – выяснить, действительно ли проектные группы, сформированные в соответствии с зарекомендовавшими себя теоретическими моделями (дополнительный вариант «г»), будут эффективнее проек-

тных групп, сформированных каким-либо из перечисленных выше способов. Другими словами, мы попытались ответить на один из «часто задаваемых вопросов» руководителей-заказчиков. «Стоит ли предлагать дополнительные усилия (и средства!) для применения строго научных методов при формировании состава вновь создаваемых проектных групп или же вполне оправдано прибегнуть к «не вполне научным», но привычным и «более понятным» способам создания новых проектных групп в организации, необходимых для решения конкретных задач?

Методика

Для ответа на это вопрос мы сочли наиболее адекватным провести исследование, построенное на основе моделирующего эксперимента. Эксперимент такого рода должен был дать возможность проверить гипотезу о наличии значимых различий по уровню эффективности между проектными группами, сформированными различными способами (гипотеза 1). Гипотезой-следствием выступило предположение о взаимосвязи между различными характеристиками деятельности проектной группы и ее эффективностью (гипотеза 2).

Наше исследование было проведено на выборке студентов второго курса факультета менеджмента и отделения логистики Высшей Школы Экономики (Москва) – всего 182 человека, из них 85 юношей и 97 девушек, в возрасте от 17 до 21 года. В основу экспериментального дизайна исследования была положена деловая игра «Ловушка для яин», по Ю.М. Жукову [4], которая заключается в том, что в условиях ограниченного времени и конкуренции с другими командами каждая группа должна соорудить из подручных материалов устройство, обеспечивающее сохранение целостности настоящего куриного яйца, падающего с высоты 2-2,5 метров. Для оценки ролевой структуры группы была использована модифицированная нами для целей исследования методика М. Белбина, основанная на ролевом подходе [15]. Методика представляет собой «Опросник самовосприятия» (SPI Questionnaire), направленный на определение предрасположенности члена группы к выполнению той или иной командной роли. Осуществленная нами модификация состояла в том, что «Опросник самовосприятия» был дополнен еще одной шкалой вопросов, направленных на оценку роли «Специалист», и валидизирован на той же выборке респондентов на этапе пилотажного исследования.

Согласно теоретической модели М. Белбина, в каждой управленческой команде, которая стремится эффективно организовать свою работу, должны присутствовать следующие 8 ролей [1].

- 1) *Координатор («chairman»)* (КР) выбирает путь, по которому команда движется к общим целям, обеспечивая наилучшее использование ее ресурсов; знает о сильных и слабых сторонах команды и может обеспечить наибольшее применение потенциала каждого участника команды;
- 2) *Мотиватор («shaper»)* (МТ) придает законченную форму действиям команды, направляет внимание и пытается придать определенные рамки группо-

вым дискуссиям и результатам совместной деятельности. Обеспечивает единое и четкое представление о проблеме и ее возможном решении;

- 3) *Генератор идей («plant») (ГИ)* выдвигает новые идеи и стратегии, уделяя особое внимание главным проблемам, с которыми сталкивается группа. Это человек, который пытается внедрять в команде радикальные технологии, искать новые решения технических задач;
- 4) *Аналитик («monitor-evaluator») (АН)* анализирует проблемы с прагматической точки зрения, оценивает идеи и предложения таким образом, чтобы команда могла принять сбалансированные решения. В большинстве случаев такой человек выступает скептиком, уравнивая оптимистические предложения Мотиватора и Генератора Идей;
- 5) *Реализатор («company worker») (РЛ)* превращает планы и концепции в практические рабочие процедуры, систематически и эффективно выполняет принятые обязательства. Любой проект нуждается в наличии реализатора, но сам по себе он не способен принести успех проекту, поскольку не обладает необходимой широтой кругозора;
- 6) *Коллективист («team worker») (КЛ)* поддерживает силу духа в участниках проекта, оказывает им помощь в трудных ситуациях, пытается улучшить взаимоотношения между ними и в целом способствует поднятию командного настроения;
- 7) *Исследователь Ресурсов («resource investigator») (ИР)* обнаруживает и сообщает о новых идеях, разработках и ресурсах, имеющихся за пределами проектной группы, налаживает внешние контакты, которые могут быть полезными для команды, и проводит все последующие переговоры. Исследователь Ресурсов имеет много друзей и связей в своей организации, с помощью которых можно выпросить или одолжить необходимые ресурсы;
- 8) *Доводящий до конца («completer») (ДК)* поддерживает в команде настойчивость в достижении цели, активно стремится отыскать работу, которая требует повышенного внимания, и старается, насколько возможно, избавить команду от ошибок, связанных как с деятельностью, так и с бездеятельностью.

В более поздних исследованиях М. Белбин добавил к своей модели еще одну командную роль [2; 14]:

- 9) *Специалист («specialist») (СП)* – эксперт группы в сфере выполняемой деятельности. Обеспечивает команду необходимыми теоретическими и практическими знаниями, но может быть слабым командным игроком. Предан своему делу, как правило, интровертная личность.

Описанные девять ролей были классифицированы М. Белбиным по четырём сферам [1; 2; 14; 15]:

- *Деятели* – Реализатор и Доводящий до Конца;
- *Лидеры* – Координатор и Мотиватор;
- *Интеллектуалы* – Аналитик и Генератор Идей;
- *Переговорщики* – Коллективист и Исследователь Ресурсов.

Дополнительная роль Специалиста может быть отнесена одновременно как к сфере деятелей, так и к сфере интеллектуалов.

Для проверки гипотезы о наличии значимых различий по уровню эффективности между проектными группами (гипотеза 1) в качестве *независимой переменной (НП1) выступал способ формирования проектной группы*: группа формируется на основе ролевой модели М. Белбина (НП1.1); группу подбирает лидер (НП1.2); группу формирует внешний эксперт (НП1.3); группа создается спонтанно по принципу добровольности вхождения (НП1.4). *Зависимая переменная – эффективность проектной группы (ЗП1)* – операционализировалась в ряде количественных показателей, каковыми выступали оценки следующих параметров групповой деятельности:

- количество игровых баллов, набранных группой (ЗП1.1);
- место группы в общем рейтинге (ЗП1.2);
- степень успешности выполнения поставленной перед группой цели (ЗП1.3);
- место, которое группа занимают в «своей» серии игр (ЗП1.4);
- время, затраченное группой на этапе планирования (ЗП1.5), на этапе реализации планов (ЗП1.6) и на двух этапах в совокупности (ЗП1.7);
- количество ресурсов, затраченных группой при выполнении задания (ЗП1.8);
- степень сбалансированности ролевой структуры проектной группы, измеряемая как количество сфер ролей по итогам самооценки своей предрасположенности к определенной групповой роли (в модели М. Белбина), взаимных оценок членами команды и оценок внешних наблюдателей (ЗП1.9).

Для проверки гипотезы 2 использовался корреляционный анализ связей параметров деятельности каждой группы с показателями ее эффективности. *Независимая переменная (НП2) представляла собой параметры деятельности проектных групп*, а именно:

- количество времени, затраченное проектной группой на этапе планирования (НП2.1), на этапе реализации (НП2.2), а также на обоих этапах в совокупности (НП2.3);
- количество ресурсов, затраченных в процессе деловой игры (НП2.4);
- количество сфер ролей по данным самооценки (НП2.5), по данным взаимной оценки членов группы (НП2.6), а также по оценкам наблюдателей (НП2.7).

Зависимая переменная (ЗП2) складывалась из показателей эффективности деятельности проектных групп, а именно:

- количество набранных баллов для каждой группы (ЗП2.1);
- место, занимаемое проектной группой в общем рейтинге (ЗП2.2);
- степень успешности выполнения цели (ЗП2.3);
- место, занимаемое проектной группой в «своей» серии игр (ЗП2.4).

Сбор эмпирических данных в нашем исследовании осуществлялся в ходе следующих *процедур*. Сначала все респонденты, согласившиеся принять участие в деловой игре в определенный день общего расписания игр, заполняли модифицированный нами опросник самовосприятия М. Белбина. После этого в

течение получаса происходило формирование игровых команд описанными выше способами – на основании модели М. Белбина, отбор участников лидером группы, формирование группы внешним экспертом, набор в группу по принципу добровольного участия. Respondentам, не вошедшим в игровые группы и тем самым, выполняющим в дальнейшем функций внешних наблюдателей, давалась соответствующая инструкция по параметрам наблюдения.

Сама деловая игра началась с того, что экспериментатор (он же – ведущий игры) зачитывал общую игровую инструкцию и объявлял начало игровых действий. Игровые действия складывались из трех основных этапов: 1) планирование (обсуждение идей конструкции «ловушки», расчет потребных ресурсов), 2) реализация плана – «ручное» конструирование, 3) демонстрация результатов деятельности проектной группой – публичная проверка качества сконструированной ловушки.

После завершения игры экспериментатор кратко представлял всем присутствующим теоретическую модель ролевой структуры М. Белбина. Затем участники игровых команд взаимно оценивали с помощью все той же методики реально продемонстрированное в ходе игры ролевое поведение друг друга. Параллельно с эти свои оценки ролевого поведения участников игровых команд производили наблюдатели.

Результаты и их обсуждение

Основным показателем результативности проектной группы является количество игровых баллов, набранных в процессе деловой игры. Этот показатель включает в себя оценку времени, затраченного командой на этапах планирования и реализации планов, затраченных ресурсов и степени успешности достижения цели. В частности, степень успешности определялось целостью яйца, которое падало в созданную командой «ловушку» – осталось ли оно без каких-либо повреждений, треснуло или вовсе разбилось (рис. 1).

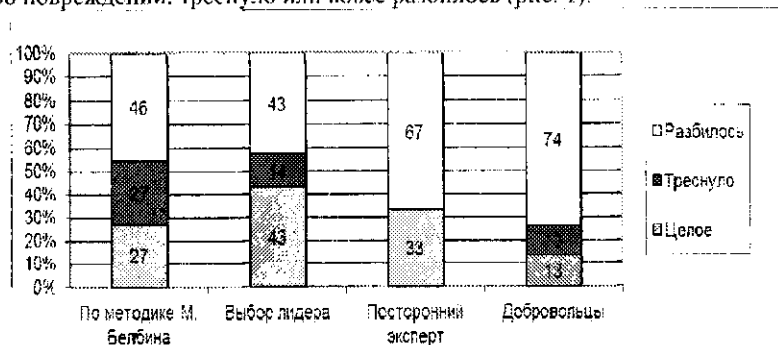


Рисунок 1. Степень успешности проектных групп, сформированных различными способами, в достижении цели деловой игры

Еще одним косвенным показателем эффективности командной работы, позволяющим сравнить команды, выполнявшие свою задачу, соревнуясь с разными соперниками, является место, которое заняла проектная группа в «своей серии игр» (рис. 2).

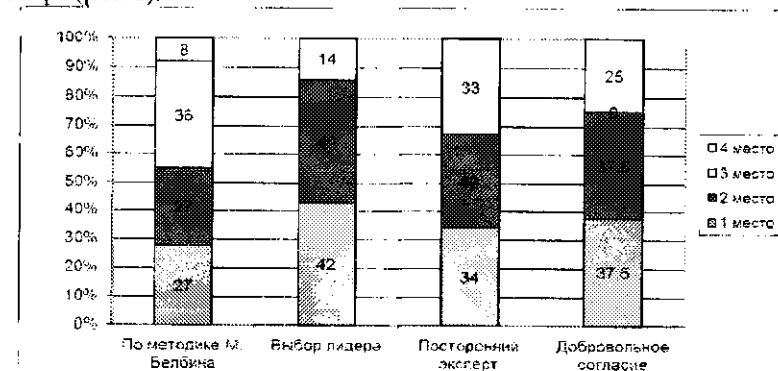


Рисунок 2. Распределение мест среди проектных групп, сформированных различными способами, в «своих» сериях деловых игр

Для оценки различий между проектными группами, сформированными различными способами, был использован *t*-критерий Стьюдента для независимых выборок. Значимых различий между группами выявлено не было.

Однако, несмотря на отсутствие значимых различий, т.е. прямого подтверждения выдвинутой нами гипотезы, тщательный и детальный анализ полученных эмпирических результатов позволяет обнаружить тенденции, интересные с точки зрения перспективы проведения дальнейших исследований по данной проблематике.

Во-первых, в реальной проектной деятельности групповые роли могут распределяться без опоры на индивидуальные предпочтения (что и «снимается» опросником М. Белбина). На это указывает, в частности, количество случаев высокой попарной корреляции значений взаимных оценок и оценок наблюдателей (29) по сравнению с количеством случаев корреляции значений самооценки и взаимными оценками (15), а также корреляций значений самооценки с оценками наблюдателей (10). Возможно, именно по этой причине группы, сформированные на основе модели М. Белбина, показывают в нашем исследовании средний, т.е. не высокий, результат. Группы данного типа равномерно распределились по всему рейтингу, в частности, 27% первых и 27% вторых мест в «своей» серии испытаний (рис. 2), 27% групп, достигших цели (рис. 1), 50% групп со сбалансированной ролевой структурой). Все это свидетельствует об отсутствии доказанной предпочтительности способа формирования проектных групп по данным опросника М. Белбина, с точки зрения их эффективности.

Во-вторых, наглядно-лучший результат в нашем исследовании показали проектные группы, сформированные их лидерами – преимущественная концен-

трация данного типа групп в верхней части общего рейтинга, 42% первых мест и 42% вторых мест в «своей» серии игр, а также – 43% групп, достигших цели игры. Кроме того, группы данного типа составляют 72% групп со сбалансированной ролевой структурой. К этому можно добавить, что как показывают данные внешних наблюдателей, проектным группам, сформированным на основе модели М. Белбина, внешними экспертами, а также по принципу добровольности, очевидным образом недостает участников, которые могли бы исполнять роль лидеров. Следовательно, наличие в ролевой структуре группы «исполнительной» роли лидера может стать самостоятельным фактором успешности проектной группы.

В-третьих, время, затрачиваемое проектной группой на этапе планирования и время, затрачиваемое на этапе реализации, обратно взаимосвязаны для всех типов групп. Таким образом, наше исследование подтвердило хорошо известный в социальной психологии факт – группы, затрачивающие больше времени на планирование, продумывание действий, впоследствии более легко и быстро проходят через этап реализации, чем группы, которые уделили меньше времени планированию, и поэтому вынуждены тратить время на решение возникающих по ходу вопросов на этапе реализации планов.

Анализ корреляционных связей между параметрами деятельности группы и показателями ее эффективности, проведенный для проверки гипотезы 2, показал следующее. Ряд параметров групповой деятельности действительно имеют значимые корреляционные связи с теми или иными показателями ее эффективности. В частности, количество ролевых сфер в группе (деятели, лидеры, интеллектуалы, переговорщики) по итогам взаимной оценки в совокупности с оценками наблюдателей, значимо связаны с общим количеством игровых баллов, набранных группой ($r=.39^*$); местом группы в общем рейтинге ($r=-.47^{**}$), местом группы в «своей» серии игр ($r=-.59^{***}$) и степенью успешности в достижении цели ($r=.38^*$). Таким образом, гипотеза 2 в нашем исследовании в целом получила свое подтверждение.

Выводы

Итак, в проведенном нами эмпирическом исследовании было обнаружено, что проектные группы, сформированные на основе теоретической модели ролевой структуры М. Белбина и с использованием соответствующей диагностического инструментария, не отличаются по частным параметрам своей деятельности и эффективности в целом от других проектных групп, сформированных практическими, «житейскими» способами. Означает ли это, что ответ на «часто задаваемый вопрос» руководителей, приведенный нами выше в качестве примера, будет отрицательным? В целом, следует признать, что да. Однако следовало бы уточнить, можно ли рассматривать «управленческие команды», на материале изучения которых М. Белбин строил свою модель, эквивалентными по отношению к «пищевой» проектной группе в организации. Кроме того, на основании полученных нами результатов можно утверждать, что наличие сбалансиро-

ванной ролевой структуры группы ведет к высоким результатам, независимо от способа ее формирования.

Литература

1. Белбин Р.М. Команды менеджеров. Секреты успеха и причины неудач. М.: НИРО, 2003. 315 с.
2. Белбин Р.М. Типы ролей в командах менеджеров. М.: НИРО, 2003. 232с.
3. Вудкок М., Фрэнсис Д. Раскрепощенный менеджер: Для руководителя-практика. М., 1991. 320 с.
4. Жуков Ю.М., Журавлёв А.И., Павлова Е.Н. Технологии командообразования. М.: Аспект Пресс, 2008. 320 с.
5. Карпов А.В. Психология менеджмента. М.: Гардарики, 2005. 584 с.
6. Кравченко А.И. История менеджмента. М., 2002. 560 с.
7. Матта Н., Апкеназ Р. Почему даже лучшие проекты терпят крах // Управление проектами. М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. 189 с.
8. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология. СПб.: Речь, 2000. 198 с.
9. Пугачев В.П. Руководство персоналом организации. М., 2002.
10. Титова Н.Л. Разработка управленческих решений: курс лекций. М.: Изд. дом ГУ-ВШЭ, 2004. 476 с.
11. Шермерсони Дж., Хант Дж., Осборн Р. Организационное поведение / под ред. Е.Г. Молл. СПб.: Питер, 2006. 637 с.
12. Эдмондсон Э., Бомер Р., Пизана Г. Как ускорить обучение в группе // Управление проектами. М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. 189 с.
13. Яхонтова Е. С. Эффективность управленческого лидерства. М., 2002.
14. Aritzeta A., Swailes S., Senior B. Belbin's Team Role model: Development, validity and applications for Team Building // Journal of Management Studies, 44:1. January 2007.
15. Belbin M. Team Roles at Work. Butterworth Heinemann, 1993.
16. Jackson K., Taylor I. The power of difference: Exploring the value and brilliance of diversity in teams. Management Books, 2000.
17. Naude P., Lockett G., Islei G., Drinkwater P. An exploration into the influence of psychological profiles upon group decision making // Journal of the Operational Research Society. 2000. Vol. 51. P. 168-175.

Сухарев Олег Сергеевич – доктор экономических наук, профессор, ведущий научный сотрудник Института экономики Российской Академии Наук (г. Москва).

Сухарева Вероника Альбиновна – студентка 5-го курса факультета психологии Сургутского государственного университета (г. Сургут).

Терехова Татьяна Александровна – доктор психологических наук, профессор кафедры социальной и экономической психологии Байкальского государственного университета экономики и права (г. Иркутск).

Трофимова Елена Леонидовна – кандидат психологических наук, доцент кафедры социальной и экономической психологии, заместитель декана факультета управления человеческими ресурсами Байкальского государственного университета экономики и права (г. Иркутск).

Тудунова Туяна Цибановна – кандидат психологических наук, доцент, заведующая кафедрой возрастной и педагогической психологии Бурятского государственного университета (г. Улан-Удэ).

Турапцева Ю.В. – старший инспектор отдела кадров и воспитательной работы (психолог) Дальневосточного института повышения квалификации по контролю за оборотом наркотиков РФ, аспирант Дальневосточного Государственного Университета Путей Сообщения (г. Хабаровск).

Филинкова Евгения Борисовна – кандидат психологических наук, доцент кафедры Социальной психологии Московского Государственного Областного Университета (г. Москва).

Фонталова Наталья Сергеевна – кандидат психологических наук, доцент кафедры социальной и экономической психологии Байкальского государственного университета экономики и права (г. Иркутск).

Хлевная Елена Анатольевна – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и организации производства РЭУ им. Г.В. Плеханова (г. Москва).

Цуканов Алексей Анатольевич – кандидат экономических наук, заместитель генерального директора по внешним связям и экономическому развитию компании ИПО «НИОС» (г. Москва).

Цуканова Елена Вениаминовна – кандидат психологических наук, профессор Института международного бизнес-образования (г. Москва).

Цыренов Владимир Цыбикжапович – кандидат педагогических наук, доцент Бурятского государственного университета (г. Улан-Удэ).

Черкасова Любовь Леонидовна – стажёр-исследователь, Международная научно-учебная лаборатория социокультурных исследований при Экспертном институте Национальный исследовательский университет Высшая школа экономики (г. Москва).

Черных Надежда Петровна – студентка 5 курса социально-психологического факультета Бурятского государственного университета (г. Улан-Удэ).

Шерхунаева Инга Иннокентьевна – аспирант кафедры социальной психологии Байкальского государственного университета экономики и права, пе-

дагог-психолог ФГОУ СПО Сибирский государственный межрегиональный колледж строительства и предпринимательства (г. Иркутск).

Шibaева Людмила Васильевна – доктор психологических наук, профессор, заведующая кафедрой общей и социальной психологии факультета психологии Сургутского государственного университета (г. Сургут).

Штрос Владимир Артурович – профессор кафедры организационной психологии Национального исследовательского университета Высшая школа экономики (г. Москва).

Щульгин Михаил Васильевич – кандидат геолого-минералогических наук, доцент кафедры мировой экономики Иркутского государственного технического университета, педагог-психолог высшей категории (г. Иркутск).

Южанинова Лариса Александровна – директор по коммуникациям и маркетингу Международного Центра «Консалтинг. Тренинг. Коучинг» (г. Москва).

Яницкий Михаил Сергеевич – доктор психологических наук, профессор, декан социально-психологического факультета ФГБОУ ВПО «Кемеровский государственный университет» (г. Кемерово).