

DOI: 10.21626/j-chr/2024-3(40)/4
УДК: 159.9:005.64

Психологические науки

33

ВЛИЯНИЕ ПСИХОТИПА ЧЕЛОВЕКА НА РАСПРЕДЕЛЕНИЕ РОЛЕЙ В КОМАНДЕ

© Е.В. Гаврилова

Гаврилова Е.В. – старший преподаватель кафедры философии и психологии ФГБОУ ВО
«Донецкая академия управления и государственной службы»
E-mail: 19soul@mail.ru

Адрес: 283001, Донецк, ул. Челюскинцев, 163А, ДНР, Российская Федерация

АННОТАЦИЯ

Работающие команды могут быть эффективными или нет по многим причинам. Продуктивность команды будет высокой, если в ней чётко распределены роли. Каждый сотрудник успешен в одних ролях и малоэффективен в других. В статье рассматривается влияние психотипа человека на распределение ролей в команде. В коллективе для успешной работы должны функционировать следующие типы ролей: реализатор, координатор, оформитель, инноватор, исследователь ресурсов, аналитик, душа и завершитель. На роль координатора больше всего подходят люди с гипертимно-эмотивным типом акцентуации характера, экстраверты. С ролью инноватора хорошо справится демонстративный человек, при этом скорее интроверт. На роль реализатора подойдут люди с дистимическим типом акцентуации характера. Педантичный человек идеально подходит на роль завершителя. С ролью аналитика справится человек с дистимическим типом акцентуации характера, интроверт. Роль исследователя ресурсов подходит экстраверту, человеку с гипертимическим типом акцентуации характера. Успешно реализует роль оформителя человек с застревающим типом акцентуации характера, холерик. На роль души команды хорошо подходит человек с эмотивным типом акцентуации характера.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: менеджмент; командообразование; команда; роли в команде; акцентуации характера; психотип

Особенностью современного организационного управления является то, что человеческие ресурсы, то есть навыки, знания, компетенции, система ценностей людей, их отношение к своим обязанностям, составляют основу конкурентоспособности любого предприятия, организации, компании.

Вместе с тем, каков бы ни был уровень профессионализма отдельного человека, он не в состоянии самостоятельно решить все проблемы, стоящие перед организацией. В связи с этим, на первый план выступает командообразование, как технология организационного управления. Этой проблемой занимались многие авторы [2, 3, 4, 5, 6, 7, 11, 13, 14].

По мнению М. М. Кабанова, А. А. Ханиной и др. авторов [9], командообразование — это сложный творческий процесс формирования команды, члены которой объединены общей целью, способны координировать свои действия, разделяют ответственность за результаты общей деятельности. Вместе с тем, командообразование — это часть общей системы управления персоналом, которая осуществляется в организации.

Команда, как правило, ставит перед собой сложные комплексные задачи, с которыми обычные группы не всегда могут справиться. Команду часто рассматривают как эффективную группу.

Р.Л. Кричевский и Е.М. Дубовская, проанализировав исследования российских и зарубежных учёных, выделяют следующие отличительные признаки команды: общие ценности и общее видение, стоящих перед организацией задач; взаимодополнение при распределении ролей между членами команды; гибкость и способность своевременно реагировать на изменения; открытость инновациям; сплочённость коллектива; совместимость и сработанность в ходе работы; понимание и доверие в межличностных и деловых отношениях.

М. Бир [7] считает, что существуют четыре основных подхода к формированию команды. Так целеполагающий подход основан на целях. Если они конкретны, чётко сформулированы, количественно и качественно определены, ясно осознаются членами команды, то это обеспечивает успех и слаженность работы команды. Межличностный подход ориентирован на улучшение атмосферы в группе, на увеличение доверия между членами команды, на максимальную вовлечённость каждого во внутригрупповые процессы. Ролевой подход предполагает распределение ролей между членами команды, с тем чтобы их отдача была максимальной. Большинство тренингов ориентированы на межличностный и ролевой подходы. Проблемноориентированный подход основан на разработке определённых процедур принятия командных решений, оптимизации взаимодействия в команде.

Э.Р. Касимова и Е.В. Кузнецова [10] анализируя преимущества и недостатки командной работы, формулируют следующие правила формирования команд: количество участников должно быть оптимальным, чтобы люди, не занятые работой, не отвлекали от неё других; функциональные обязанности должны быть сбалансированы с учётом особенностей и специализации каждого члена команды; в команде должен быть лидер, способный делегировать полномочия, при этом за собой сохранять лишь контроль итогового результата и больше свободы давать подчинённым в процессе работы.

И.В. Бердникова и Л.Н. Чугунова [1] изучали факторы успешной работы команды по пожарно-прикладному спорту МЧС России в г. Санкт-Петербурге. Они пришли к выводу, что самыми значимыми оказались социально-психологические факторы, то есть социально-психологический климат в команде, взаимоотношения спортсменов с тренером, администрацией и между собой, отсутствие конкуренции между формальным и неформальным лидером.

Н.Е. Иванова и Е.Ю. Рудикова [8], проведя опрос на одном из предприятий города Невинномысска, выяснили, что для создания эффективно работающей команды по

мнению работников необходимы взаимодополняющие умения, вознаграждения и вдохновляющая цель, тогда как руководители считают наиболее важными общие ценности и взаимное доверие.

Следует отметить, что команда не является чем-то застывшим. Есть факторы, которые снижают эффективность её работы, например, неясные цели, постоянное изменение приоритетов, отсутствие доверия и понимания между членами команды, частые конфликты сотрудников между собой и с руководством.

В настоящее время для повышения эффективности работы проводят тренинги по сплочению команды – тимбилдинг.

Е.В. Смирнова, А.М. Петровский, О.И. Ваганова [12] отмечают, что технологии командообразования получили распространение не только в бизнесе, но и в педагогической сфере. Педагоги используют тимбилдинг для развития коммуникативных навыков обучающихся, сплочения группы, выявления лидерских качеств, сильных и слабых сторон личности. С этой целью используются Арт-тимбилдинг, интеллектуальный и даже экстремальный тимбилдинг.

В данной статье анализируется влияние психотипа человека на распределение ролей в команде.

Результаты исследования.

Команда состоит из самых разных людей, обладающих индивидуальными чертами характера и темперамента, особым стилем деятельности, наработанными способами коммуницировать с другими.

Кроме профессиональных качеств, сотрудники отличаются отношением к должностным обязанностям, способностью нести ответственность и реализовывать свои права. Всё это во многом зависит от психотипа человека, поэтому менеджер должен учитывать его в процессе формирования продуктивной команды.

Попытки построения типологии характера предпринимались многими психологами. К. Леонгард и А. Е. Личко основывались в своих типологиях на акцентуации характера.

В наиболее лаконичном виде акцентуацию можно определить как дисгармоничность в развитии характера, то есть заострение одних черт в ущерб другим. В данной статье мы будем опираться на классификацию типов акцентуаций К. Леонгарда.

От психотипа во многом зависит и распределение ролей в команде. По мнению Р.М. Белбина, эффективность команды будет максимальной, если в структуре группы функционируют следующие типы ролей: реализатор, координатор, оформитель, инноватор, исследователь ресурсов, аналитик, душа и завершитель.

Задача координатора выяснять задания, стоящие перед командой, определять способы их осуществления, распределять функции между членами группы с учётом возможностей каждого.

На эту роль больше всего подходят люди с гипертимно-эмотивным типом акцентуации характера, экстраверты. Они легко сходятся с любым человеком, проявляют гибкость в общении, быстро адаптируются в незнакомой ситуации. Эмотивность придаёт глубину их чувствам, способность лучше понимать других, относиться к людям без предубеждённости. Склонность строить большие планы сочетается с ответственностью за их выполнение. Это не всегда самый креативный член команды, но открытый всему новому и не боящийся перемен.

Задача реализатора внедрять планы в жизнь, отбирать те идеи, которые дадут реальный результат.

На эту роль подойдут флегматики, люди с дистимическим типом акцентуации характера. Именно их надёжность, умение планировать деятельность, способность доводить начатое до конца, ответственность помогут направить работу команды в практическую

плоскость. Таким людям порой не хватает гибкости, они не любят преодолевать сопротивление, редко продуцируют собственные идеи, но здравый смысл и работоспособность приведут команду к нужной цели.

А вот находить креативные, оригинальные пути решения проблем, стоящих перед группой, задача инноватора.

С этой ролью хорошо справится демонстративный человек, при этом скорее интроверт. Благодаря независимости во взглядах, развитому воображению, интеллекту, он может решать сложные проблемы, находить оригинальные способы решения. В силу эгоцентричности и погружённости в себя, у него не всегда получается наладить дружеские отношения с коллегами, он зачастую не прислушивается к предложениям других членов команды. Видя проблему в целом, может упускать важные детали, допускать ошибки из-за небрежности в оформлении документов.

В связи с этим, важно чтобы в команде была такая роль как завершитель. Его задача проявлять внимание к деталям, следить за своевременным выполнением задания.

Педантичный человек идеально подходит на эту роль. Он добросовестный, скрупулёзный, любит порядок. Вместе с тем, он много волнуется по мелочам, проявляет занудливость в требовании соблюдать все формальности. Тем, что работа выполнена в срок и тщательно проверены документы, команда обязана именно ему.

Задача исследователя ресурсов выходить за рамки только групповых проблем, устанавливать полезные связи, приносить информацию о новых достижениях других людей.

Эта роль подходит экстраверту, человеку с гипертимическим типом акцентуации характера благодаря таким качествам, как гибкость в общении, открытость, умение замечать новые возможности, лёгкость в адаптации к различным ситуациям. Надо учитывать, что он может утратить интерес, когда дело становится рутинной, но тяга к постоянным переменам, спасает команду от застоя.

Аналитик оценивает идеи и предложения инноватора и исследователя ресурсов, находит в них рациональное зерно, сопоставляет с возможностями команды.

С этой ролью справится человек с дистимическим типом акцентуации характера, интроверт. Здравый смысл, критичность мышления, умение логически мыслить позволяют ему глубоко проникать в проблему, видеть все связи внутри системы, находить трезвые решения. Его минусом является неэмоциональность, неумение мотивировать других, но для этого есть другие члены команды.

Задача оформителя определять приоритеты, исследовать те направления поиска, которые будут наиболее продуктивными.

Успешно реализует эту роль человек с застревающим типом акцентуации характера, холерик. Он может проявлять упрямство, несдержанность, импульсивность, но обладает организаторскими способностями, стремится брать на себя ответственность за результат, склонен к решительным действиям. Требовательно относится не только к другим, но и к себе, поэтому уверенно ведёт команду к реальным достижениям.

А чтобы снять напряжённость, которая периодически возникает в команде в ходе выполнения задания, кто-то должен выполнять роль души группы.

На эту роль хорошо подходит человек с эмотивным типом акцентуации характера. В силу мягкости характера, эмпатичности, гибкости, дипломатичности, он умеет сгладить острые углы во взаимоотношениях, разрядить обстановку, создать атмосферу доверия и доброжелательности в команде.

Выводы: процесс командообразования включает в себя ряд этапов, одним из важнейших является распределение ролей и функций в команде. От сбалансированности ролевой структуры группы зависит и психологическая атмосфера в ней, и совместимость

её членов, и более эффективное выполнение задач. В связи с этим, важно выявлять и грамотно использовать преимущества каждого члена команды. В зависимости от психотипа человек может тяготеть к определённым ролям, тогда как слабые его стороны могут препятствовать успешному выполнению тех или иных обязанностей. Важно отметить, что, зная свои возможности и ограничения, человек может работать над развитием необходимых ему навыков.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бедерникова, И. В. Факторы успешной командной работы / И. В. Бедерникова, Л. Н. Чугунова. – Текст : непосредственный // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 12. Психология. Социология. Педагогика. – 2010. – № 1. – С. 222-227.

2. Бреусова, Е. А. Концептуальные основы управления командным взаимодействием на предприятии в условиях цифровизации экономики / Е. А. Бреусова, С. Г. Сафонова, А. В. Дубовик. – Текст : непосредственный // Аграрная наука в условиях становления цифровой экономики и производства экологически чистой продукции в Российской Федерации : материалы Междунар. науч.-практ. конф., Персиановский, 23 июня 2021 года. – Персиановский: ФГБОУ ВО «Донской государственный аграрный университет», 2021. – С. 226-232.

3. Верхоглазенко, В. Н. Командообразование: основы управления и роли в команде / В.Н. Верхоглазенко. – Текст : непосредственный // Живая психология. — 2017. — Том 4. — № 1. — С. 49–74.

4. Волкова, М. Г. «Создаём команду» - технология улучшения командного взаимодействия / М. Г. Волкова. – Текст : непосредственный // Бизнес-образование в экономике знаний. – 2020. – № 2(16). – С. 24-29.

5. Выгнов, И. О. Особенности организации эффективной командной работы / И. О. Выгнов. – Текст : непосредственный // Наука и практика в образовании: электронный научный журнал. – 2021. – № 3(5). – С. 10-14.

6. Голованова, Х. Ю. основные факторы создания успешной команды в организации / Х. Ю. Голованова. – Текст : непосредственный // Потенциал российской экономики и инновационные пути его реализации : материалы международной научно-практической конференции студентов и аспирантов, (Омск, 12 апреля 2016 г.) / Финансовый университет при Правительстве РФ, Омский филиал. Том Часть III. – Омск: Региональный общественный фонд «Фонд региональной стратегии развития», 2016. – С. 305-308.

7. Давыдова, А. П. Командообразование и преимущества работы в командах / А. П. Давыдова. – Текст : непосредственный // Общество. – 2019. – № 4(15). – С. 28-31.

8. Иванова, Н. Е. Формирование эффективной команды в организации / Н. Е. Иванова, Е. Ю. Рудикова. – Текст : непосредственный // Научный вестник Государственного автономного образовательного учреждения высшего образования "Невинномысский государственный гуманитарно-технический институт". – 2019. – № 2. – С. 104-107.

9. Кабанов, М. М. Командное взаимодействие в управленческой психологии / М. М. Кабанов. – Текст : непосредственный // Психология и педагогика служебной деятельности. – 2020. – № 1. – С. 36-38.

10. Касимова, Э. Р. Актуальность командного подхода к управлению / Э. Р. Касимова, Е. В. Кузнецова // Актуальные вопросы экономической теории: развитие и применение в практике российских преобразований : Материалы VIII Междунар. науч.-практ. конф. (Уфа, 24–25 мая 2019 г.). – Уфа: ГОУ ВПО «Уфимский государственный авиационный технический университет», 2019. – С. 92-96.

11. Мирошниченко, М. А. Разработка рекомендаций по улучшению эффективности

работы в команде / М. А. Мирошниченко, А. М. Граматикопуло // Управление инновационной экосистемой региона и коммерциализацией нововведений. Организационное, аналитическое и информационно-документационное сопровождение деятельности инфраструктуры : сб. трудов V Всеросс. (национальной) науч.-практ. конф. с междунар. участием (Краснодар, 24–29 мая 2021 г.); отв. ред. В.В. Ермоленко. – Краснодар: Кубанский государственный университет, 2021. – С. 436-441.

12. Смирнова, Е. В. Технологии командообразования в работе педагога / Е. В. Смирнова, А. М. Петровский, О. И. Ваганова // Проблемы современного педагогического образования. – 2023. – № 78-4. – С. 199-202.

13. Соклакова, И. В., Некомкин, Е. В. Необходимость мотивации сотрудников организации / И. В. Соклакова, Е.В. Некомкин // Вестник Академии управления и производства. - 2023. - № 1. - С. 389-396.

14. Соклакова, И. В. Повышение эффективности работа команды / И. В. Соклакова, Е. В. Некомкин // Вестник Академии управления и производства. – 2024. – № 1. – С. 202-210.

Получена: 12.08.2024 г.

Принята к публикации: 21.09.2024 г.

THE INFLUENCE OF A PERSON'S PSYCHOTYPE ON THE DISTRIBUTION OF ROLES IN A TEAM

© Elena V. Gavrilova

Elena V. Gavrilova – Senior Lecturer at the Department of Philosophy and Psychology of the Donetsk Academy of Management and Public Administration

e-mail: 19soul@mail.ru

Address: 283001, Donetsk, Chelyuskintsev str., 163A, DNR, Russian Federation

ABSTRACT

Working teams can be effective or not for many reasons. The productivity of the team will be high if the roles are clearly distributed in it. Each employee is successful in some roles and ineffective in others. The article discusses the influence of a person's psychotype on the distribution of roles in a team. The following types of roles must function in a team for successful work: implementer, coordinator, designer, innovator, resource researcher, analyst, soul and finalizer. People with a hypertimno-emotive type of character accentuation, extroverts, are most suitable for the role of coordinator. A demonstrative person will do well with the role of an innovator, but rather an introvert. People with a dysthymic type of character accentuation will be suitable for the role of a realizer. A pedantic person is ideally suited for the role of a finalizer. A person with a dysthymic type of character accentuation, an introvert, will cope with the role of an analyst. The role of a resource researcher is suitable for an extrovert, a person with a hyperthymic type of character accentuation. A person with a stuck type of character accentuation, choleric, successfully implements the role of a decorator. A person with an emotive type of character accentuation is well suited for the role of the soul of the team.

KEYWORDS: management; team building; team; roles in the team; character accentuation; psychotype.

REFERENCES

1. Bedernikova, I. V. Faktory uspehnoj komandnoj raboty / I. V. Bedernikova, L. N. Chugunova. – Tekst : neposredstvennyj // Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Seriya 12. Psihologiya. Sociologiya. Pedagogika. – 2010. – № 1. – S. 222-227.
2. Breusova, E. A. Konceptual'nye osnovy upravleniya komandnym vzaimodejstviem na predpriyatii v usloviyah cifrovizatsii ekonomiki / E. A. Breusova, S. G. Safonova, A. V. Dubovik. – Tekst : neposredstvennyj // Agrarnaya nauka v usloviyah stanovleniya cifrovoj ekonomiki i proizvodstva ekologicheskoi chistoi produkcii v Rossijskoj Federacii : materialy Mezhdunar. nauch.-prakt. konf., Persianovskij, 23 iyunya 2021 goda. – Persianovskij: FGBOU VO «Donskoj gosudarstvennyj agrarnyj universitet», 2021. – S. 226-232.
3. Verhoglazenko, V. N. Komandoobrazovanie: osnovy upravleniya i roli v komande / V.N. Verhoglazenko. – Tekst : neposredstvennyj // Zhivaya psihologiya. — 2017. — Tom 4. — № 1. — S. 49–74.
4. Volkova, M. G. «Sozdayom komandu» - tekhnologiya uluchsheniya komandnogo vzaimodejstviya / M. G. Volkova. – Tekst : neposredstvennyj // Biznes-obrazovanie v ekonomike znaniy. – 2020. – № 2(16). – S. 24-29.
5. Vytnov, I. O. Osobennosti organizacii effektivnoj komandnoj raboty / I. O. Vytnov. – Tekst : neposredstvennyj // Nauka i praktika v obrazovanii: elektronnyj nauchnyj zhurnal. – 2021. – № 3(5). – S. 10-14.
6. Golovanova, H. Yu. osnovnye faktory sozdaniya uspehnoj komandy v organizacii / H. Yu. Golovanova. – Tekst : neposredstvennyj // Potencial rossijskoj ekonomiki i innovacionnye puti ego realizacii : materialy mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoi konferencii studentov i aspirantov, (Omsk, 12 aprelya 2016 g.) / Finansovyj universitet pri Pravitel'stve RF, Omskij filial. Tom Chast' III. – Omsk: Regional'nyj obshchestvennyj fond «Fond regional'noj strategii razvitiya», 2016. – S. 305-308. – EDN WJXOF.
7. Davydova, A. P. Komandoobrazovanie i preimushchestva raboty v komandah / A. P. Davydova. – Tekst : neposredstvennyj // Obshchestvo. – 2019. – № 4(15). – S. 28-31.
8. Ivanova, N. E. Formirovanie effektivnoj komandy v organizacii / N. E. Ivanova, E. Yu. Rudikova.

– Текст : непосредственный // Научный вестник Государственного автономного образовательного учреждения высшего образования \“Невинномысский государственный гуманитарно-технический институт\“. – 2019. – № 2. – С. 104-107.

9. Kabanov, M. M. Komandnoe vzaimodejstvie v upravlencheskoj psihologii / M. M. Kabanov. – Текст : непосредственный // Psihologiya i pedagogika sluzhebnoj deyatel'nosti. – 2020. – № 1. – С. 36-38.

10. Kasimova, E. R. Aktual'nost' komandnogo podhoda k upravleniyu / E. R. Kasimova, E. V. Kuznecova // Aktual'nye voprosy ekonomicheskoy teorii: razvitie i primeneniye v praktike rossijskih preobrazovanij : Materialy VIII Mezhdunar. nauch.-prakt. konf. (Ufa, 24–25 maya 2019 g.). – Ufa: GOU VPO «Ufimskij gosudarstvennyj aviacionnyj tekhnicheskij universitet», 2019. – С. 92-96.

11. Miroshnichenko, M. A. Razrabotka rekomendacij po uluchsheniyu effektivnosti raboty v komande / M. A. Miroshnichenko, A. M. Gramatikopulo // Upravlenie innovacionnoj ekosistemoj regiona i kommercializaciej novovvedenij. Organizacionnoe, analiticheskoe i informacionno-dokumentacionnoe soprovozhdenie deyatel'nosti infrastruktury : sb. trudov V Vseross. (nacional'noj) nauch.-prakt. konf. s mezhdunar. uchastiem (Krasnodar, 24–29 maya 2021 g.); otv. red. V.V. Ermolenko. – Krasnodar: Kubanskij gosudarstvennyj universitet, 2021. – С. 436-441.

12. Smirnova, E. V. Tekhnologii komandoobrazovaniya v rabote pedagoga / E. V. Smirnova, A. M. Petrovskij, O. I. Vaganova // Problemy sovremennogo pedagogicheskogo obrazovaniya. – 2023. – № 78-4. – С. 199-202.

13. Soklakova, I. V., Nekomkin, E. V. Neobhodimost' motivacii sotrudnikov organizacii / I. V. Soklakova, E.V. Nekomkin // Vestnik Akademii upravleniya i proizvodstva. - 2023. - № 1. - С. 389-396.

14. Soklakova, I. V. Povysheniye effektivnosti rabota komandy / I. V. Soklakova, E. V. Nekomkin // Vestnik Akademii upravleniya i proizvodstva. – 2024. – № 1. – С. 202-210.

Received: 12.08.2024

Accepted: 21.09.2024