

УДК 316.454.54

ББК 88.54

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК УСЛОВИЕ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО КОМАНДНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Organizational culture as the condition of increase of effective command interaction

И.М. Пелевина

Тверской государственной университет

Обосновывается актуальность проблемы эффективного командного взаимодействия в организации, подчеркивается особая значимость рассмотрения организационной культуры в качестве условия, способствующего повышению эффективности деятельности команды. В рамках решения проблемы эффективного командного взаимодействия рассмотрена концептуальная связь организационной культуры и характеристик команды.

Ключевые слова: организационная культура, команда, ценности, коммуникативно-информационные отношения, представления о команде

The article proves relevance of the problem of effective interaction in the team in the organization. The author emphasises the peculiar significance of consideration of organizational culture. The organizational culture is considered as a condition which promotes increase of efficiency of a command. The article addresses conceptual relations of organizational culture and characteristics of the team.

Keywords: organizational culture, team, values, information-communicative attitudes, representations about team.

Проблема командного взаимодействия носит интегративный характер, находясь на стыке многих актуальных направлений. Однако возросшая интенсивность, интеллектуальность деятельности команды, гибкость реагирования в нестабильной ситуации, требовательность к эффективному функционированию команды привели к тому, что она все теснее смыкается с научно-психологическими знаниями. Этим во многом объясняется активный интерес теоретиков в области психологии к выявлению факторов повышения эффективности деятельности команд, оптимизации их формирования (Т.Ю. Базаров, Е.Ю. Безрукова, Р.В. Гольников, Е.М. Дубовская, Ю.М. Жуков, В.В. Исаев, Р.Л. Кричевский, Ю.В. Сиягин и др.).

В существующей литературе по социальной и организационной психологии преобладает подход к определению и анализу команды как организационной системы с определенным набором признаков, критериев эффективного взаимодействия.

Роб Янг в качестве ключевых характеристик команды выделяет общую цель, зависимость успеха от работы друг друга и ответственность за результат [12]. С.Н. Тидор считает, что становление подлинной команды характеризуется растущим единением людей по ряду ключевых и взаимозависящих параметров жизнедеятельности: целевой – разделение и принятие общих целей деятельности; эмоциональной – общность интересов, взаимопринятие личности, устойчиво положительный настрой группы; ценностный – сближение жизненных и смысловых ориентаций на главные стороны бытия; организационный – люди принимают за честь работать в данной организации. Они становятся носителями имиджа [9].

В.Г. Тлемешок считает критериями отнесения формальной группы к команде общность целей для всех членов и каждого из представителей группы; непротиворечивость групповых и личных целей; мотивацию на достижение групповых целей; общую идеологию; особый характер взаимодействия внутри группы; эффективную деятельность по достижению целей [10].

По мнению исследователя Е.В. Добреньковой, существуют факторы, от которых зависит эффективность деятельности команды: общая цель, взаимодействие членов команды для достижения цели; общность в команде – каждый несет ответственность за конечный результат; самокоординация; внутренняя структура; кодекс поведения; взаимопомощь [2].

По мнению М.Ю. Губиева, среди наиболее существенных признаков команды можно выделить наличие единой цели деятельности, единый дух, общие взгляды и мировоззрение руководителя и других членов команды [1].

На наш взгляд, команда является неотъемлемой частью организационной среды с достаточной степенью свободы для реализации своего потенциала.

Исходя из этого понимания, мы заключаем, что эффективность командного функционирования определяется не только специфичными ее характеристиками, но и внешними факторами. К таким мы относим организационную культуру.

Мы также отмечаем, что в командном менеджменте принято говорить об организационно-культурном контексте существования команды (Е. Л. Аксенова, Т. Ю. Базаров, М. Геллерт, К. Новак, В.Б. Рябов и др.).

Признание самого существования командного подхода связано с последними исследованиями в области развития организации и представлениями о последней, как об обладающей особой культурой, ценностями, символическими ритуалами. Организационная культура является одной из составляющих командного менеджмента, поскольку он тесно связан с символическими способами репрезентации управленческой деятельности (Т. Ю. Базаров, Б.Л. Еремина и др.).

Так, Е.Л. Аксенова, Т. Ю. Базаров и др. отмечают, что при описании культуры той или иной организации предлагается также учитывать и такие аспекты, как: степень требуемой официальности при выполнении работы; степень сочетания послушания и инициативы от подчиненных; значение, которое придается соблюдению распорядка дня, одежде, личным особенностям; наличие существования правил и принципов ведения работы или подчеркивание важности только результатов; основательность и период планирования работы [11].

Внутрикомандный культурный контекст характеризуется через описание следующих индикаторов: 1) принятые и разделенные всеми участниками нормы команды; 2) способы распределения власти; 3) сплоченность и связанность членов команды; 4) характерные способы организации и протекания командного взаимодействия (командных процессов — координации, коммуникации, деятельности по разрешению конфликтов и принятию решений, налаживанию внешних связей); 5) организация ролевого распределения [11].

По мнению В.Б. Рябова, понятие команды, требования к ней и процесс ее формирования определяется типом организационной культуры, в которой создается команда [8, с. 71].

Опираясь на типологию организационных культур С. Handy, Рябовым и др. был проведен ряд исследований по выявлению специфики выраженности показателей второй группы, характеризующих командный эффект, в культурах разного типа.

Так, проектная культура в наибольшей степени отвечает традиционному пониманию командной деятельности. Уровень значений показателей командного эффекта в культуре данного типа высокий.

В организациях с типом «культура личности» трудно говорить об эффективном организационном взаимодействии ее членов. Каждый член организации осуществляет свою деятельность самостоятельно и в значительной степени независимо от других членов. Общеорганизационная эффективность в определенной степени является суммой эффективностей отдельных участников организации. Основными характеристиками, позволяющими называть такой коллектив командой, являются такие, как дружеские отношения между членами организации, отношения доверия и др., т. е. характеристики, свойственные «российскому пониманию команды» [8].

В организациях с ролевой культурой цели и ценности команды обычно хорошо известны ее участникам. Основной организационной ценностью является дисциплина и соблюдение установленного регламента. Вместе с тем каждый участник команды хорошо понимает свое место в общей системе и требования к своей деятельности, которые являются залогом общеорганизационной эффективности.

В качестве основной и реальной организационной ценности в команде с «культурой власти» определяется близость к лидеру. Уровень влияния находится под постоянным контролем лидера и никогда не бывает значительным. Организационные цели часто декларируются и не соответствуют целям персонала, поэтому приходится проводить специальную работу по согласованию целей и ценностей таким образом, чтобы они не были противоречивыми [8].

Ю.А. Михеевым была предпринята попытка установления взаимосвязи организационной культуры и стиля работы в команде. Под стилем работы в команде автор понимает набор способов и средств взаимодействия и построения отношений с другими людьми в рамках трудовой деятельности, обусловленный индивидуально-психологическими особенностями индивидуума [6, с. 53]. Организационная культура как система более высокого уровня предъявляет особые требования к стилям работы в команде сотрудников, что приводит к тому, что в организации одни стили доминируют над другими, одни стили встречаются чаще, чем другие, сотрудники, использующие одни стили, занимают более высокое положение, чем сотрудники, использующие другие. Суть связи стилей работы в команде и организационной культуры состоит в том, что они оба являются результатом и средством адаптации к условиям среды. Организационная культура – средство и результат адаптации организации к условиям внешней по отношению к ней экономической, социальной, политической и пр. среды, а стиль работы в команде – средство и результат адаптации индивидуума к ситуации в организации и в окружающем его трудовом коллективе [6].

Следовательно, организационную культуру можно считать условием, значимой переменной, при которой командные признаки в организации будут развиваться, усиливаться либо ослабевать.

С точки зрения социально-психологического сопровождения командного взаимодействия с целью его поддержания/развития в контексте организационной культуры мы считаем значимым установление концептуальной связи организационной культуры и характеристик команды.

На наш взгляд, установление связи между организационной культурой и

эффективным взаимодействием в команде возможно через выделение их общих структурных элементов или признаков. Наше заключение основывается на результатах эмпирических исследований в современной социальной и организационной психологии.

Характеристикой команды и существенным элементом организационной культуры является согласование целей, соответствие их миссии организации в целом.

Установление взаимосвязи между показателями эффективного командного взаимодействия и организационной культуры возможно через анализ ценностей. Тем более, что согласование ценностей в команде обеспечивает формирование общего видения как одной из ключевых характеристик.

Явления организационной культуры не могут не описываться в терминах ценностей, поскольку тот или иной компонент организационной культуры непременно является их проявлением и только на основе ценностей и ценностной модели организационной культуры вырабатываются нормы и формы поведения в организации. Поэтому можно заключить, что ценности являются не только основным элементом, но и инструментом управления организационной культуры [7].

Еще одним важным показателем взаимосвязи показателей эффективного командного взаимодействия и организационной культуры являются коммуникативно-информационные отношения. При выделении данной характеристики мы воспользовались терминологией В.В. Исаева, так как считаем ее наиболее уместной в данном контексте и отвечающей системно-функциональному подходу.

По мнению автора термина, коммуникативно-информационные отношения невозможно свести ни к понятию коммуникативного действия и констатировать участие другого, будь то в качестве нормативного вывода, ни к пониманию коммуникации как переносу информации от одного места к другому. В случае подобных воззрений, как отмечает В.В. Исаев, тем или иным образом предполагались бы носители происходящего, которые не были бы сами конституированы посредством коммуникации. Напротив, комбинация системной теории и теории коммуникации требует понятия коммуникативно-информационных отношений, позволяющих сказать, что все коммуникативно-информационные отношения производятся только коммуникацией [4].

Коммуникативно-информационные отношения осуществляются лишь тогда, когда можно синтезировать три аспекта: различение информации, сообщения и понимания.

С точки зрения диагностики организационной культуры, информационно-коммуникативные отношения задают нормы, стандарты, правила поведения человека в организации.

С точки зрения диагностики командного функционирования, информационно-коммуникативные отношения определяют роль и позиционирование каждого члена в команде.

Учитывая тот факт, что культура и команда – два динамичных явления, которые активно формируются всеми субъектами организационной деятельности и изменяются ими при необходимости справиться с новой ситуацией, вполне оправданным является установление их связи на уровне представлений. По мнению С. Московичи, представление можно рассматривать как визитную

карточку группы. Д. Жодле рассматривает их как способ интерпретации и осмысления повседневной реальности, определенную форму социального познания, предполагающую когнитивную активность индивидов и групп, позволяющую фиксировать свою позицию по отношению к затрагивающим ситуациям, событиям, объектам и сообщениям [13, p. 360].

Подход через социальное представление акцентирует идею конструирования разделяемой и непротиворечивой реальности, которая имеет, помимо прочих, функцию интерпретации событий и фактов. По мнению Т.П. Емельяновой, в отличие от социальных когниций, представления в организации возникают не как результат когнитивного освоения любой ситуации, а как итог коллективного дискурса в группах [3, с. 42].

Здесь стоит упомянуть об одной из функций представления – опосредовании поведения. Иными словами, представление призвано участвовать в процессах формирования поведения и ориентации социальных коммуникаций. В экспериментальных исследованиях Ж. П. Кодола, Ж. Абрика, М. Плона, В. Дуаза и др. было доказано, что представления выступают в качестве независимой переменной, детерминирующей поведение: групповое взаимодействие в процессе принятия решения задачи, эффекты кооперации, конфликты и др. [14]. Во внутригрупповом взаимодействии представления определяют поле возможных коммуникаций, ценностей или идей, представленных в разделяемых группой точках зрения, и тем самым направляют и регулируют желаемое поведение. Как мы видим, в представлениях интегрируются основные характеристики команды и показатели культуры организации.

В фокусе нашего внимания в данном случае выступают представления о команде. Отсюда, опираясь на теорию социального конструкционизма, представления о команде рассматриваются нами как атрибут социальной группы, служат этой группе, участвуя в социальных процессах. Они предопределены и детерминированы организационно-культурным контекстом [5]. Мы определяем представления о команде и ее характеристиках как ментальные феномены, «разделяемые» членами команды, что придает им статус групповых социально-психологических феноменов. Через представления о команде можно увидеть схемы интерпретаций, которые бытуют в тех или иных группах в организации.

Таким образом, мы заключаем, что организационная культура является важным условием, детерминирующим эффективное командное взаимодействие в организации. Концептуально важно, что учет характеристик команды, организационной культуры, представлений о команде является значимым как с точки зрения повышения экономической эффективности (результативности команды), так и с точки зрения повышения психологической эффективности (способности и готовности к изменениям внешней и внутренней среды) деятельности команды.

Список литературы

1. Губиев М.Ю. Формирование команды единомышленников как фактор повышения эффективности организации: Дис. ... канд. психол. наук. М., 2005.
2. Добренькова Е.В. Психология формирования команд в бизнесе. М., 2001.
3. Емельянова Т.П. Социальное представление – понятие и концепция: итоги последнего десятилетия // Психологический журнал. 2001. Т. 22. № 6. С. 39–47.
4. Исаев В.В. Организация работы команды проекта: психология, стратегия, тактика. СПб., 2006. С. 99.

5. Короткина Е.Д., Пелевина И.М. Представления о команде в условиях различных организационных культур // Вестн. Санкт-Петербург. ун-та. Сер.12. 2008. Вып. 3. С. 445–453.
6. Михеев Ю.А. Стили работы в команде в условиях различных организационных культур трудовых коллективов. Дис. ... канд. психол. наук. СПб., 2004.
7. Пелевина И.М. Особенности управления организационной культурой через анализ организационных и личных ценностей // Психология, образование, социальная работа: актуальные и приоритетные направления исследований: Материалы междунар. науч.-практ. конф. студентов, аспирантов и преподавателей, посвященной памяти заслуженного деятеля науки РФ, доктора философских наук, профессора Георгия Викторовича Телятникова. Тверь, 2007. С. 73–76.
8. Рябов В.Б. Команда как организация с эффективной корпоративной культурой // Методы исследования психологических структур и их динамики. М., 2005. Вып. 3. С. 70–88.
9. Тидор С.Н. Психология управления: От личности к команде. Петрозаводск, 1997.
10. Тлемешок В.Г. Управленческая команда как субъект строительства будущего. Майкоп, 2001.
11. Управление персоналом / Под ред. Т.Ю. Базарова, Е.Л. Аксеновой. М., 1997.
12. Янг Р. Лидерство в командах. Азы бизнеса. М., 2004.
13. Jodelet D. Répresentation social: phénomènes, concept et théorie // Psychologie social / Ed by S. Moscovici. P., 1984. P. 357–378.
14. Moscovici S., Duveen G., Social Representations. Explorations in social psychology. Cambridge, 2000.