

Влияние стилей реагирования на изменения лидера на эффективность командной работы в виртуальной среде

Научный руководитель – Базаров Тахир Юсупович

Дикусарова Алина Романовна

Студент (специалист)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет психологии, Кафедра социальной психологии, Москва, Россия

E-mail: aliana.tcvet@gmail.com

Изменения окружают нас каждый день во всех сферах жизни. Исходя из этого, за последние несколько лет интерес к исследованию изменений значительно вырос. В социальной психологии наблюдаются исследования изменений 3 уровней: на уровне общества, организации и группы. Среди исследований изменений в качестве важнейшего аспекта принято рассматривать индивидуально-психологический. Особое внимание уделяется организационным изменениям (Базаров и Сычева, 2010). Вельдсман рассматривает организационные изменения как переход от текущего состояния организации к желаемому (Veldsman, 2008). Кинг и Андерсон рассматривают изменения как явление, существенно влияющее на эффективность организации (King и Anderson, 2002).

Сегодня командные и проектные формы работы становятся доминирующими. Значение лидерства резко возрастает, а также продолжается поиск индивидуальных детерминант лидерства, определяющих успешность командной работы. Лидеры играют важную роль в качестве социальных конструкторов, обеспечивая стратегическое направление, выстраивая отношения, устанавливая культуру и ценности, руководя изменениями (Robbin и Judge, 2009).

Одной из индивидуальных особенностей, связывающих лидера с ситуацией, является стиль реагирования на изменения (Колантаевская, Гришина, Базаров, 2016). Также стоит отметить, что стили реагирования на изменения влияют на эффективность команд, что было показано в ряде исследований (см., например, Мамедова, Базаров, 2018). Однако, остается не изученным так ли это в условиях виртуальной коммуникации.

Наше исследование посвящено выявлению влияния стилей реагирования на изменения лидера на эффективность командной работы в виртуальной среде.

Цель исследования.

Выявление связи между стилями реагирования на изменения лидера и эффективности командной работы в виртуальной среде.

Задачи.

- 1) Теоретический анализ психологии изменений в группе, а также стилей реагирования на изменения
- 2) Теоретический анализ психологии командной работы и феномена лидерства
- 3) Эмпирическое исследование связи между стилями реагирования на изменения лидера и эффективности командной работу в виртуальной среде

Выборка.

В исследовании приняли участие студенты 3 и 5 курса факультета психологии МГУ им. М. В. Ломоносова в составе 60 человек.

Методы и методики.

Исследование проходило в три этапа. На каждом этапе исследования использовались различные методы и методики.

- 1) Заполнение пакета методик:
 - Методика “Стили реагирования на изменения” (Базаров Т. Ю., Сычева М. П.)
 - Опросник на самооценку цифровых навыков
- 2) Авторский тренинг, направленный на командное лидерство, предусматривающий следующие этапы:
 - 1 этап: Распределение участников на мини-группы, в зависимости от самооценки цифровых навыков
 - 2 этап: Игра на командное взаимодействие в цифровой среде (платформа Miro)
 - 3 этап: Самоотчет о командной работе (индивидуальная рефлексия)
 - 4 этап: Групповой отчет о процессе, результатах и ограничениях командной работы (групповая рефлексия)
 - 5 этап: Выявление факторов, влияющих на эффективность командной работы
- 3) Соотнесение результатов тестирования с итогами тренинга. Выявление влияния стилей реагирования на изменения лидера на эффективность командной работы в виртуальной среде

Результаты.

Ожидается, что в группах с низкой самооценкой цифровых навыков, эффективность командной работы будет положительно связана с преобладанием реактивного стиля реагирования на изменения у лидера. В то же время, в группах с высокой самооценкой цифровых навыков эффективность командной работы будет выше в тех группах, где в позицию лидера выдвинутся участники с преобладанием инновационного стиля. Окончательная обработка данных будет завершена к концу марта, и итоговые результаты будут представлены на конференции.

На основе полученных данных планируется следующий этап эксперимента, в котором будет специально изучено влияние стилей реагирования на изменения членов команды на проявление командного лидерства. О связи стилей реагирования фасилитатора в проектной работе планируется провести завершающий этап эксперимента. Полученные результаты могут быть использованы при разработке программы формирования проектных команд в различных организациях.

Источники и литература

- 1) King, N., & Anderson, N. (2002). *Managing innovation and change: a critical guide for organisations* (2nd ed.). London, England: Thompson.
- 2) Robbin, S.P. & Judge, T.A. (2009). *Organizational Behavior*. New Jersey: Person Prentice Hall.
- 3) Veldsman, T. H. (2008). *Into the people effectiveness: navigating between chaos and order*. Randburg, South Africa: Knowledge. Resources.
- 4) Мамедова А. А., Базаров Т. Ю. ЭФФЕКТИВНОСТЬ КОМАНДНОЙ РАБОТЫ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ РЕАЛИЗУЕМЫХ ЧЛЕНАМИ КОМАНДЫ СТИЛЕЙ РЕАГИРОВАНИЯ НА ИЗМЕНЕНИЯ // Вестник Евразийской науки. — 2018. — Т. 10, № 1. — С. 21–28.
- 5) Колантаевская А. С., Гришина Н. В., Базаров Т. Ю. Стилиевые особенности самодетерминации в ситуации жизненных изменений // Вестник Санкт-Петербургского

государственного университета. Психология. Педагогика. Серия 16. — 2016. — № 4. — С. 51–62.

- 6) Базаров Т. Ю. Диагностика стилей реагирования на изменения // Управление изменениями: принятие решений. — ИКАР М, 2012. — С. 45–57.
- 7) Базаров Т. Ю., Сычева М. П. Создание и апробация опросника "Стили реагирования на изменения" // Психологические исследования (электронный журнал). — 2012. — Т. 5, № 25. — С. 12–22.