

Вестник Евразийской науки / The Eurasian Scientific Journal <https://esj.today>

2022, №2, Том 14 / 2022, No 2, Vol 14 <https://esj.today/issue-2-2022.html>

URL статьи: <https://esj.today/PDF/10ECVN222.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Ужахова, Л. М. Особенности распределения и реализации командных ролей в проектной деятельности студентов / Л. М. Ужахова, А. Ю. Чащина, С. Д. Ротова // Вестник евразийской науки. — 2022. — Т. 14. — № 2. — URL: <https://esj.today/PDF/10ECVN222.pdf>

For citation:

Uzhakhova L.M., Chashchina A.Yu., Rotova S.D. Features of distribution and implementation of team roles in student project activities. *The Eurasian Scientific Journal*, 14(2): 10ECVN222. Available at: <https://esj.today/PDF/10ECVN222.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.).

УДК 331.1

Ужахова Лейла Магомедовна

ФГАОУ ВО «Тюменский государственный университет», Тюмень, Россия
Доцент кафедры «Менеджмента и бизнеса»
Кандидат экономических наук
E-mail: l.m.uzhakhova@utmn.ru
РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=632867

Чащина Анна Юрьевна

ФГАОУ ВО «Тюменский государственный университет», Тюмень, Россия
Студентка 2 курса направление «Менеджмент»
E-mail: any.shi@mail.ru

Ротова Софья Дмитриевна

ФГАОУ ВО «Тюменский государственный университет», Тюмень, Россия
Студентка 2 курса направление «Менеджмент»
E-mail: sofya.rotova.02@mail.ru

Особенности распределения и реализации командных ролей в проектной деятельности студентов

Аннотация. В статье представлены результаты эмпирического исследования соответствия «естественных», предпочитаемых ролей участников команд предписанным, назначенным. Используются материалы по формированию и управлению командами как зарубежных, так и отечественных авторов. Уточнено понятие команды, приведены характеристики командных ролей, описаны результаты эффективной работы команд, обозначено различие между «естественными», предпочитаемыми ролями членов команды и назначенными, выполняемыми ролями. В качестве основных методов использовались анализ источников по теме исследования, обобщение, систематизация полученных данных. Проведена сравнительная оценка работы проектных команд с помощью опроса и тестирования. Авторами описаны характеристики предпочитаемых командных ролей в соответствии с моделью М. Белбина. Выдвинуто предположение, что соответствие выполняемых командных ролей предпочитаемым позволяет повысить эффективность работы команды. Проанализированы процесс и результаты работы четырех студенческих проектных команд, сформулированы основные проблемы, с которыми сталкивались участники, и факторы, повлиявшие на полученные командные результаты. Выявлено, что размер и неоднородность команды влияют в большей степени на эффективность команды, нежели половозрастные характеристики участников. В результате исследования определено особое влияние высокого уровня мотивации участников, стремления к достижениям и ответственности за персональные

результаты работы в достижении командных задач. Сделан вывод, что команды, имеющие сбалансированную ролевую структуру, демонстрируют более высокий уровень синергии и приверженности и, как следствие, более высокие результаты работы. В статье подчеркивается значение эффективного проектирования команд и обозначено направление дальнейшего исследования влияния командных норм, стимулирующих стратегическое мышление.

Ключевые слова: группа; команда; командные роли; синергия и приверженность; эффективность командной работы

Введение

В современных условиях менеджеры и ученые уделяют большое внимание преимуществам командной работы. Организации заново проектируют рабочие процессы под различные формы командной работы. Во многих отраслях гибкий подход к производству в сочетании с новыми технологиями позволяет сократить производственный цикл и снизить объемы незавершенной продукции и запасов на складе. Производственный процесс организуется по типу ячеек, когда оборудование и другие ресурсы, необходимые для изготовления конечного продукта собираются в одном месте и, в том числе, команда работников с широкой базой навыков. Это позволяет выпускать продукцию по принципу «точно в срок» и лучше удовлетворять запросы потребителей. Эффективность многих современных методов, связанных с новой технологией работы, зависит от эффективности командной работы.

При создании команд менеджеры для нее отбираются на основе необходимых навыков, также учитываются и те роли и функции, которые будут исполнять члены команды. Эффективность работы команды во многом зависит от того, насколько раскрыт потенциал ее участников и точно подобраны роли для каждого из них. Для того, чтобы эффективно работать в проектной деятельности, необходимо знать принципы командообразования и распределять роли в командах в соответствии с индивидуальными психологическими особенностями и профессиональными навыками каждого члена команды [1].

Одной из известных моделей, позволяющей идентифицировать роли, которые члены команды предпочитают выполнять, то есть определить “естественные” и “нежелательные” роли участников команды, является модель М. Белбина. Тест, на основе данной модели, направлен на выявление командных ролей, определения профессиональных и личностных качеств человека¹.

Цель данного исследования — изучить влияние распределения командных ролей на эффективность командной работы. Гипотеза исследования определяется предположением, что соответствие выполняемых командных ролей предпочтительным, «естественным» позволяет повысить эффективность работы команды. Объектом исследования являются результаты деятельности четырех проектных студенческих команд по двум дисциплинам (Россия и мир, далее РиМ, и Цифровая культура, далее ЦК). Предмет исследования составляют “естественные” и “нежелательные” роли студентов в соответствии с результатами тестирования по модели М. Белбина и занимаемые ими роли в проектных командах.

¹ Используем модель М. Белбина для определения силы и слабости команды <https://vc.ru/ontico/171443-ispolzuem-model-belbina-dlya-opredeleniya-sily-i-slabosti-komandy> (дата обращения 25.10.2021).

Группы и команды являются ключевыми объектами в современной литературе по вопросам управления и в управленческой практике. В обычном употреблении слово «команда» часто используется в своем нормативном значении как группа людей с общими целями, которые совместно работают над решением общей задачи и должны взаимодействовать для достижения коллективного результата.² Более развернуто, команда — это особая разновидность групп, члены которых, обладая взаимодополняющими навыками и умениями, сосредоточены скорее на достижении коллективного, нежели индивидуального результата работы, ответственны друг перед другом, привержены общей цели и, как правило, самоуправляемые³.

Основными результатами, которые достигают команды, являются синергия и приверженность. Под синергией понимается такой эффект от объединенных усилий, когда результат становится больше, чем простая сумма этих усилий. Командам по сравнению с отдельными работниками хорошо удаются объединить разносторонние навыки и взгляды для достижения более эффективных решений. Взаимная приверженность задаче и ее последствия возникает и сплачивает членов команды в процессе выполнения задачи. Эти результаты не достигаются автоматически. Много зависит от состава команды, уровня управления ими, от качества взаимодействия внутри команд. Ясность целей, активное слушание, внимание к социальным процессам и желание высказывать конструктивные возражения — необходимые составляющие для достижения синергии. Приверженность возникает только при активном участии всех членов команды и когда все члены команды чувствуют, что их ценят и в них нуждаются [2]. Успех компании более зависит от сплоченной, работоспособной команды, высокого уровня коллективной работы, и менее от индивидуального умения руководителя [3].

Модель М. Белбина является одной из признанных моделей, позволяющих описать успешные команды, достигающие высокий уровень синергии и приверженности и, как следствие, высокие результаты работы.

Автор модели выделяет следующие девять командных ролей, разбитых для удобства на три группы (табл. 1).

Ролевая структура группы — это совокупность связей и отношений между индивидами, характеризуемых распределением между ними групповых ролей [6]. В модели предполагается, что один человек может сочетать до трех ролей, между которыми он комфортно переключается, используя определенные роли в разных командах для предотвращения конфликтов. В своей нежелательной роли, человек способен находиться, но сравнительно недолго. Оптимальный размер команды варьирует от пяти до семи человек: в командах из четырех человек могут быть провалы из-за сильного совмещения ролей, в командах из восьми человек создается эффект усложнения коммуникаций⁴. Роли участников команды могут и должны перераспределяться. Для успешной деятельности команды важно, чтобы каждый участник команды четко представлял свои функции в команде и не имел предубеждения к исполняемым ролям [7].

² Официальный сайт Рэймонда Мередита Белбина <https://www.belbin.com/about/belbin-team-roles> (дата обращения 15.10.2021).

³ Ужахова, Л.М. Основы менеджмента / Л.М. Ужахова. — 2-е издание, переработанное и дополненное. — Тюмень: Тюменский государственный университет, 2010. — 387 с. — ISBN 978-5-400-00326-4.

⁴ Музыченко, В.В. HR в стартапе: практическое пособие / В.В. Музыченко. — Москва: ИНФРА-М, 2021. — 224 с. — (Просто, кратко, быстро). — ISBN 978-5-16-009804-3. — Текст: электронный. — URL: <https://znanium.com/catalog/product/1215713> (дата обращения: 16.10.2021).

Таблица 1

Обзор командных ролей в модели М. Белбина

Роль	Типичная характеристика
Нацеленные на действия	
Формирователь	классический лидер, активный и жесткий, ведущий всех за собой, чаще всего в нужную сторону напрямик к цели, даже если путь выбран неверный, команда будет идти за ним
Исполнитель	заинтересованный в успешности проекта, достигающий результата, “всеядный” — готовый выполнять любую работу, небрежный, рассеянный
Доводчик	перфекционист, соблюдающий стиль работы, добросовестный, но не всегда соблюдающий рамки дедлайна
Социальные	
Председатель	согласующий деятельность в команде, готовый выслушать и принять во внимание, не принуждающий к действию, принимающий взвешенные решения
Разведчик	взаимодействующий с окружающим миром, черпающий полезное и новое извне для своей команды, распознающий нужных людей, “ворующий” чужие идеи и не замечающий нюансов
Коллективист	ненавязчивый, налаживающий отношения в команде, почти не проявляющий себя в управлении
Интеллектуальные	
Мыслитель	креативный и остроумный, порождающий идеи и горящий ими, решающий самые сложные вопросы, невнимательный
Оценщик	внимательный экспериментатор, ответственный, находящийся в поиске истины и наиболее благоприятного варианта, привносящий что-то свое
Специалист (выявлен позднее)	профессионал, вносящий критичный вклад в проект, невнимательный и небрежный в силу высокой самооценки

Составлено авторами на основании [4; 5]

Материалы и методы исследования

Для выявления влияния ролей на эффективность командной работы нами было проведено прикладное исследование. Эмпирическая база включала данные авторского исследования, проведенного по результатам анкетирования участников четырех команд — студентов первого курса (общее количество 24 чел.), сформированных в ходе проектной деятельности по двум дисциплинам. Первая часть исследования была посвящена сбору общей информации об участниках: половозрастные характеристики, направление обучения, причина выбора темы проекта, назначенная преподавателем роль в команде, экзаменационная оценка по данным дисциплинам как показатель результативности и эффективности работы команды, описание возникающих проблем. Вторая часть включала непосредственно тест, определяющий «естественные» желательные и нежелательные роли студентов. Проектная деятельность широко применяется в университете уже на первых курсах и позволяет не только самостоятельно приобретать и постоянно обновлять знания, «для обучающегося проект — это возможность максимального раскрытия своего творческого потенциала» [8].

Результаты и обсуждение

Преподавателями были представлены роли, которые студенты занимали в проектных командах⁵. В ходе исследования мы сопоставили роли, представленные преподавателями, и роли по модели М. Белбина, путем сравнения их функционала, для того чтобы в дальнейшем

⁵ Петров А.М., Попов А.Н., Пенкина Т.А., Молоток А.А., Туленков Н.Г. Цифровая культура. Учебно-методическое пособие для студентов всех направлений (Дидактические материалы для самостоятельной работы). [Электронный ресурс].

определить, занимают ли студенты в проектных командах те роли, которые им действительно свойственны или же нет (табл. 2).

Таблица 2

Роли и их характеристика

Формальная роль от преподавателей дисциплин	Характеристика роли	Соответствующие выполняемому функционалу роли по модели М. Белбина
«Проект Мастер»	отвечает за принятие решений по проекту, раздает задания остальным членам команды	«Председатель» «Мыслитель» «Оценщик»
«Координатор»	следит за выполнением заданий в строго отведенное время, координирует взаимодействие между членами команды	«Председатель» «Исполнитель» «Формирователь» «Разведчик» «Коллективист»
«Визуализатор»	создает инфографики	«Исполнитель»
«Цифровик»	создает/правит сайт, пишет игры, рисует инфографики	«Исполнитель» «Мыслитель»
«Дизайнер»	отвечает за интерактивное исполнение сайта, цветовую стилистику и пр.	«Мыслитель»
«Контент Мастер»	производит контент, формирует общую информационную суть и стилистику проекта	«Исполнитель» «Оценщик» «Доводчик»

Составлено авторами

В соответствии с классификацией Ф. Хертога и Ф. Толнера, сформированные команды относятся к типу производственных (команда по продукту), еще их называют полуавтономными, самоуправляемыми группами или производственными участками [9]. Команды получают ответственность за весь комплекс задач, задачи интегрируются и/или вводится ротация членов команды, назначаются ответственные за решение косвенных задач. Такие команды имеют ряд преимуществ, а именно: значительно снижается степень контроля и, соответственно, размер административной работы, возрастает гибкость и ускоряются производственные процессы, повышается уровень мотивации в связи с переходом к партисипативному стилю управления и соучастию членов команды в процесс принятия решений. Переход к самоорганизуемым и самоуправляемым командам характеризуется трансформацией роли руководителей в роли менеджеров-координаторов с функцией согласования деятельности команд в сети, обеспечивающая их интеграцию с положительным синергетическим эффектом [10].

Далее, представим результаты проведенного исследования состава, организации процесса и результатов работы четырех команд.

Первая команда из восьми человек (двух мужского пола и шести женского) имеет в своем составе студентов шести гуманитарных направлений (рис. 1).

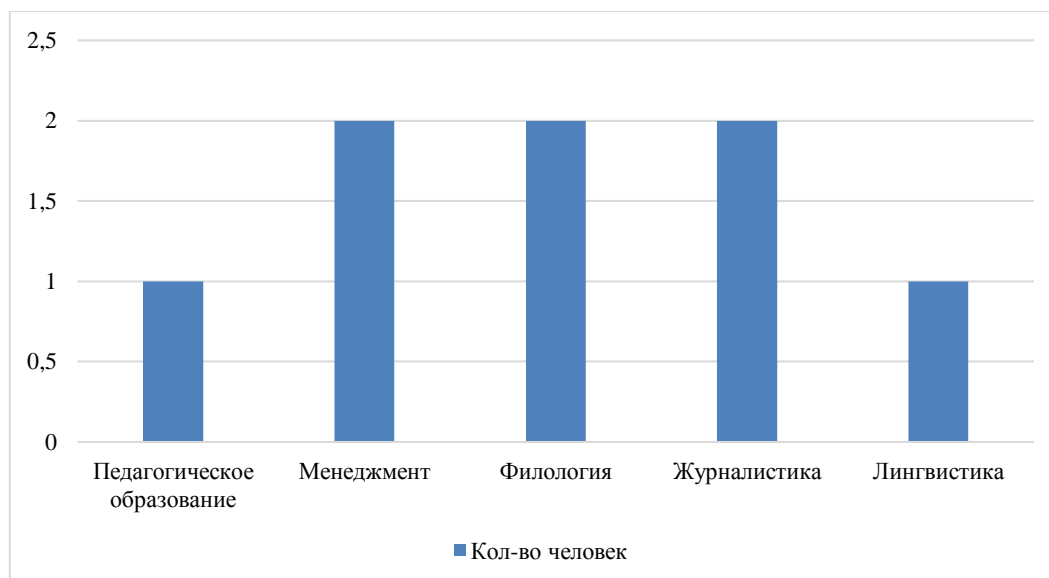


Рисунок 1. Направления обучения участников первой команды (составлено авторами)

Большинство участников команды осознанно выбрали свои темы, только один человек был не заинтересован в теме проекта (рис. 2).

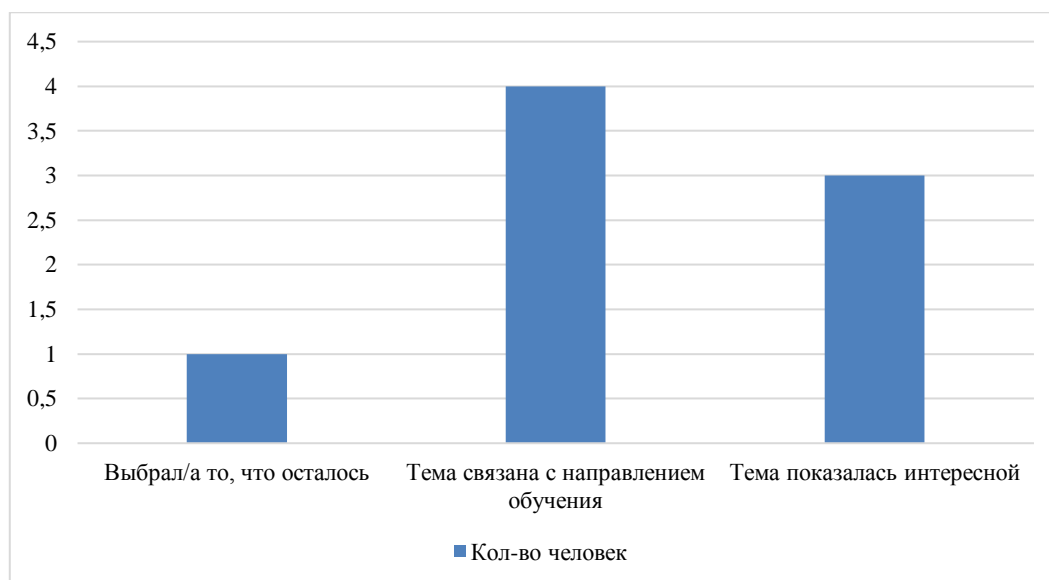


Рисунок 2. Причины выбора темы проекта участниками первой команды (составлено авторами)

Затем рассмотрели, какие роли, предложенные преподавателями, были заняты студентами в проектной команде, а также обратили внимание на то, какие «естественные» роли для каждого из студентов по тесту в соответствии с моделью М. Белбина желательны (рис. 3). Участники команды распределили между собой все предложенные преподавателем роли.

Анализ соответствия между этими ролями и «естественными» ролями по модели М. Белбина выявил, что только у двоих из восьми человек не совпали их «естественные» роли с занимаемыми. Как это повлияло на эффективность команды? Чтобы ответить на этот вопрос, был проведен опрос участников о возникавших проблемах в процессе работы и их оценки эффективности работы своей команды.

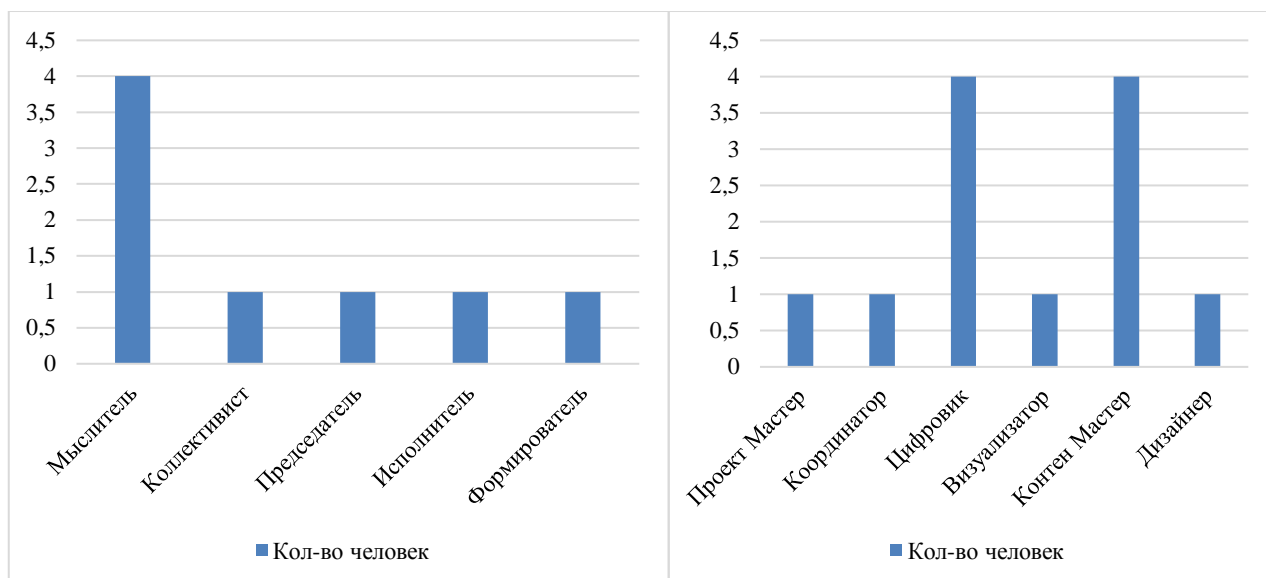


Рисунок 3. «Естественная» ролевая структура и ролевая структура, предложенная преподавателями первой команды (составлено авторами)

В качестве проблемы была назван низкий уровень мотивации — не все члены команды принимали участие в обсуждениях, проявляли инициативу и выдвигали идеи. Первоначально проектная роль «координатор» и «проект мастер» была занята одним участником, чья «естественная» роль к этому не располагала. Из-за противоречий между «естественной» и проектной ролью участник не мог поставить четкой цели и выбрать оптимальный путь достижения, ставя “размытые”, неконкретные задачи, что не позволяло команде начать работать над темой. Команде нужен был сильный координатор, который понимал суть проекта и знал какие действия необходимо предпринять для достижения конечной цели, повышения уровня мотивации остальных членов команды на выполнение задач. И как показали результаты теста, такие участники в команде были. После того, как они заняли свои роли, работа постепенно начала налаживаться. Это подтверждается высокими экзаменационными оценками по дисциплинам (рис. 4).

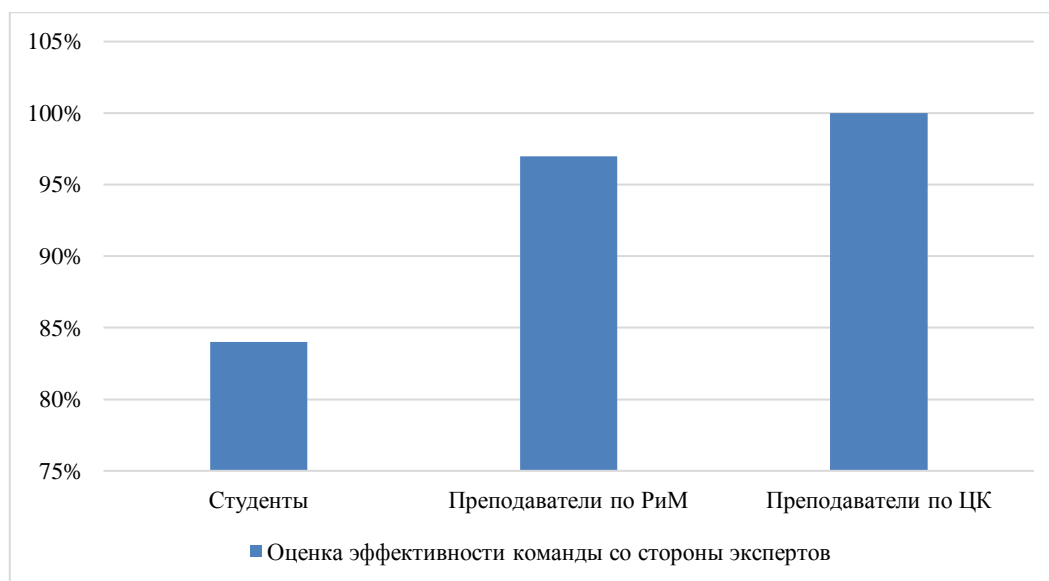


Рисунок 4. Оценка эффективности работы первой команды (составлено авторами)

Проект первой команды был оценен преподавателями на максимальные баллы. Высокая степень соответствия «естественных» ролей студентов с проектными, а также осознанный выбор большинства студентов темы проекта, привели команду к поставленной цели с высоким результатом.

Состав второй команды был представлен студентами (одного мужского пола и шести женского) четырех направлений обучения (рис. 5).

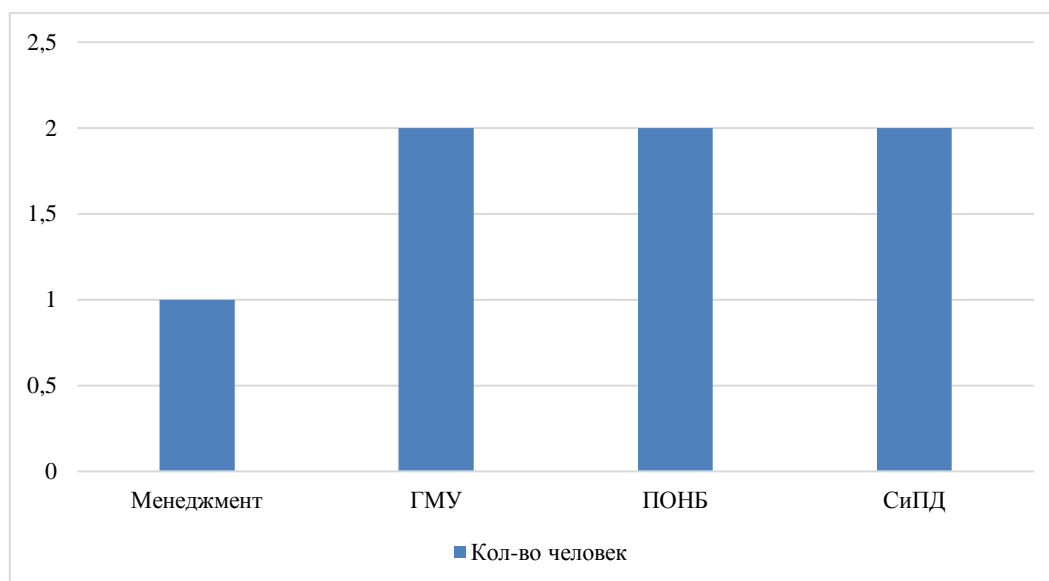


Рисунок 5. Направления обучения участников второй команды (составлено авторами)

Тему проекта участники выбрали осознанно, один из семерых выбрал тему, отличную от его направления обучения (рис. 6).

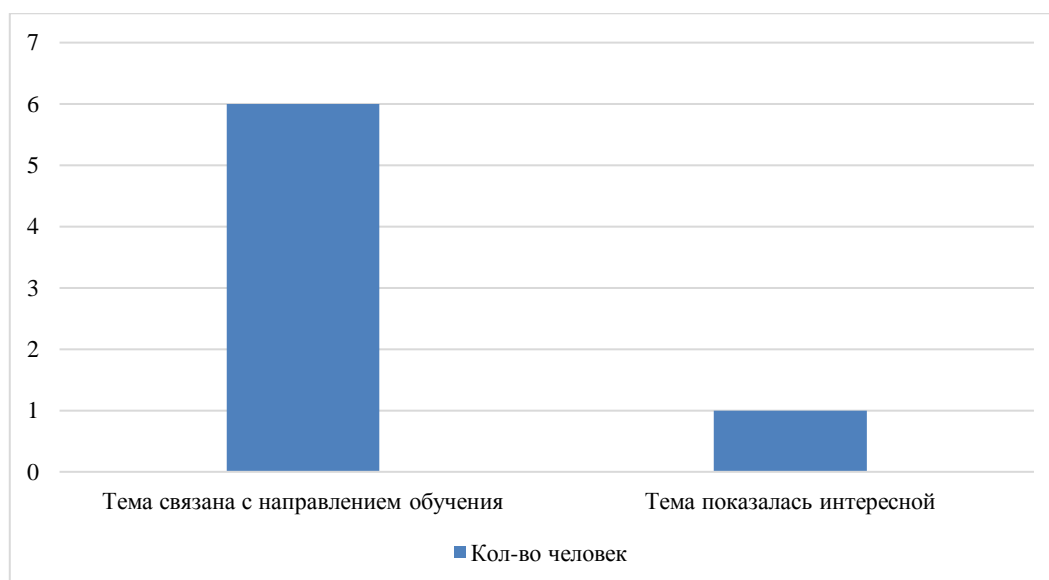


Рисунок 6. Причины выбора темы проекта участниками второй команды (составлено авторами)

В данной команде не все из предложенных преподавателями ролей были распределены между участниками (рис. 7).

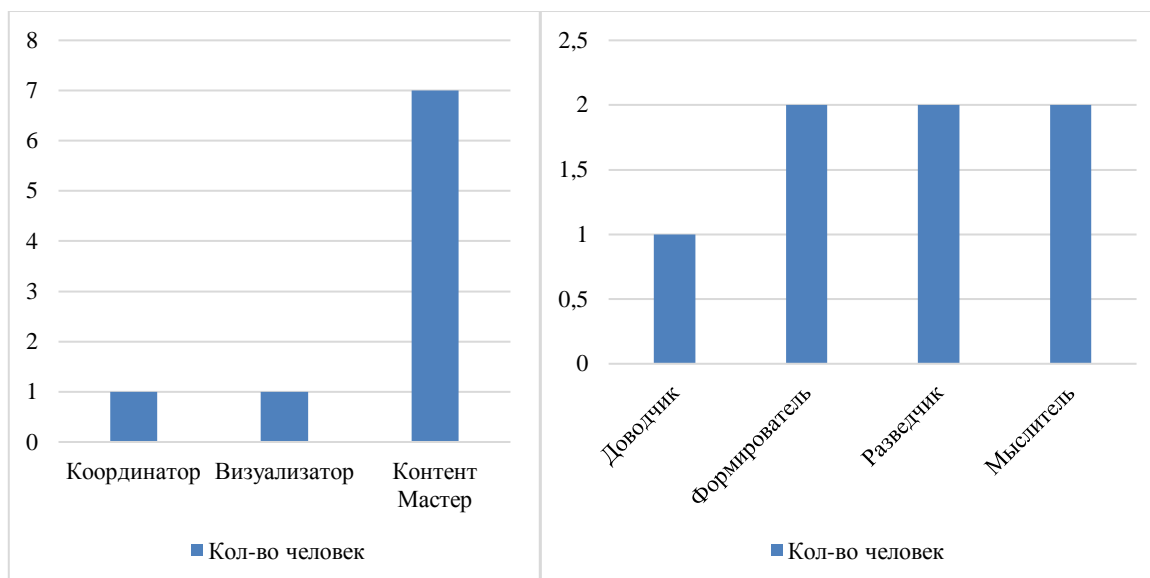


Рисунок 7. «Естественная» ролевая структура и ролевая структура, предложенная преподавателями второй команды (составлено авторами)

У пяти из семерых участников «естественные» роли не совпадали с реальными. Между членами команды были распределены все роли.

Основной проблемой члены команды назвали «низкий уровень ответственности». Участники некачественно выполняли работу, не соблюдали сроки. Изучив проектные роли данной команды и их соответствие «естественным» ролям, определили, что в ней отсутствует роль «проект мастер» (принимающий решения и распределяющий задания), а участник, занимающий роль «координатор», не справляется со своими обязанностями. Команде стоило бы найти участника на роль «проект мастер» либо же распределить функции координатора между несколькими участниками, чьи «естественные» роли к этому располагают, это позволило бы поднять дух и улучшить командные взаимодействия.

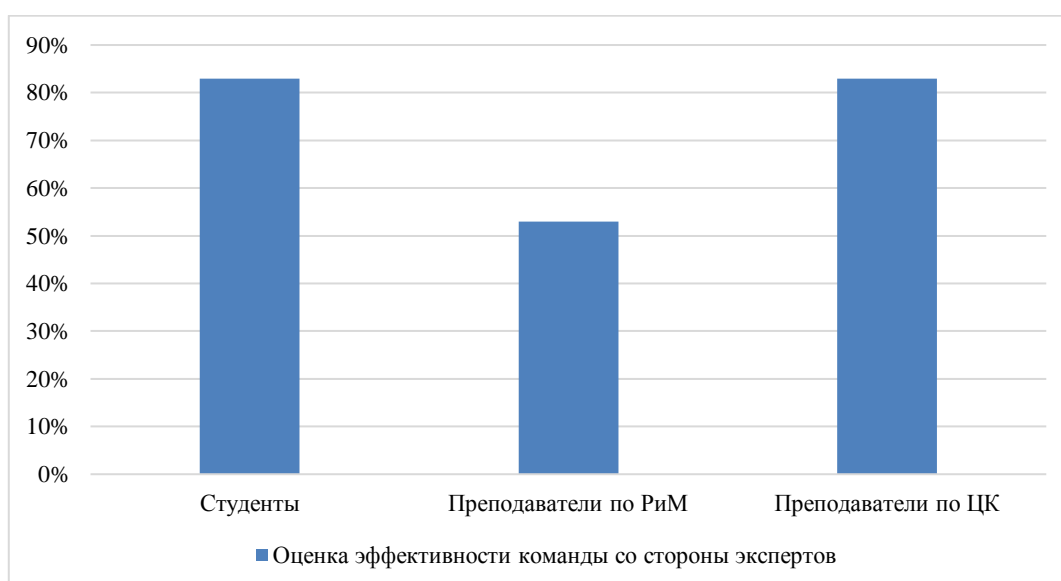


Рисунок 8. Оценка эффективности работы второй команды (источник: составлено авторами)

Экзаменационные оценки за проектную деятельность второй команды составляют чуть больше половины от общей суммы баллов, таким образом, эффективность данной команды можно определить как среднюю (рис. 8). Основные причины таких результатов — это не выполнение роли «проект мастер», большой процент несовпадений естественных ролей с реальными и отсутствие большинства ролей.

Третья команда представлена пятью студентами женского пола четырех направлений обучения (рис. 9).

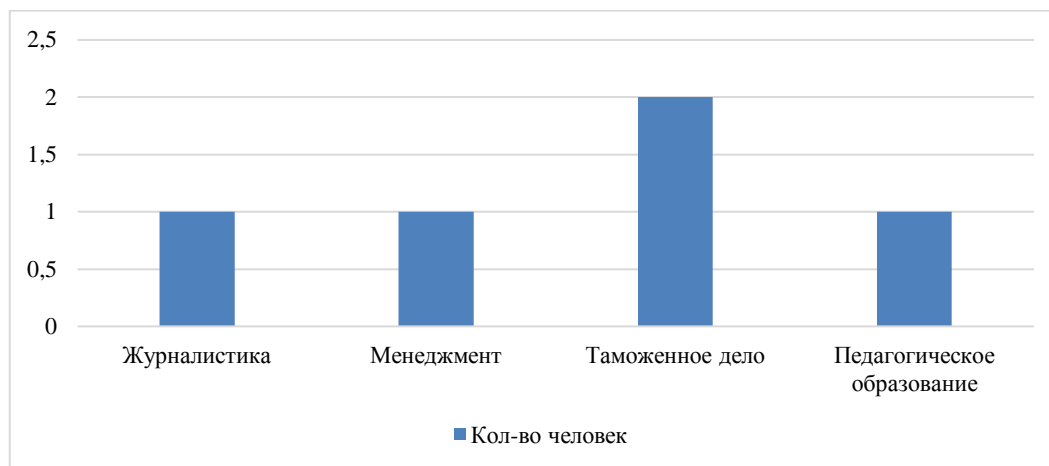


Рисунок 9. Направления обучения участников третьей команды (источник: составлено авторами)

Все участники команды выбрали интересную для себя тему проекта. Формальные роли были распределены между всеми членами команды, кто-то занимал несколько ролей. При этом только три «естественные» роли были заняты (рис.10).

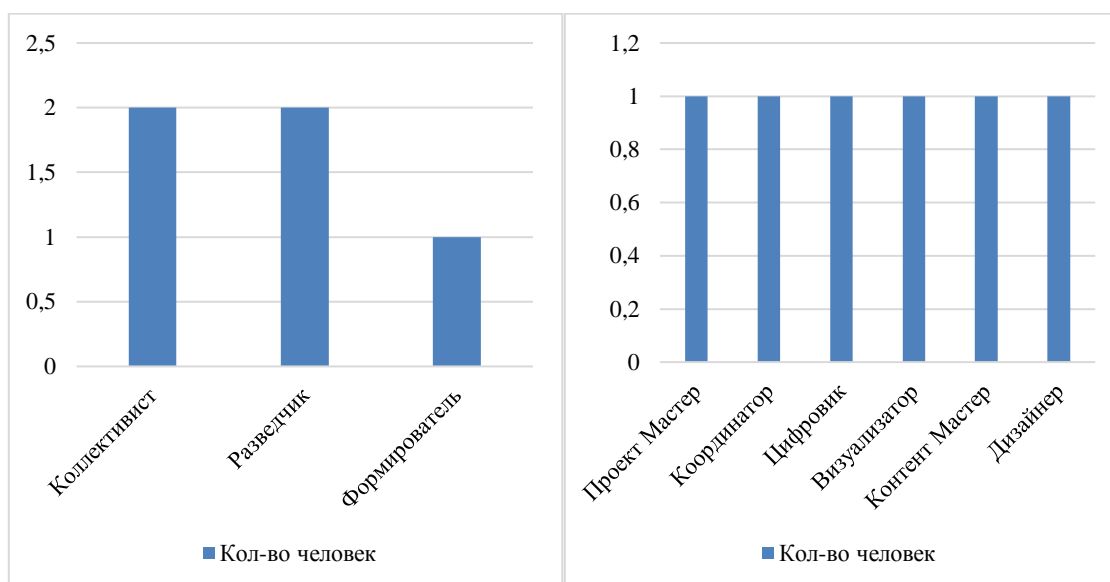


Рисунок 10. «Естественная» ролевая структура и ролевая структура, предложенная преподавателями третьей команды (составлено авторами)

Только у одного члена команды из пяти «естественная роль» совпала с реальной.

Участники сформулировали проблему команды как «плохая командная работа». Результаты анализа показали, что один участник взял на себя функции в соответствии с ролью «проект мастер» и «координатор». Члены команды и распределили между собой все

имеющиеся роли, но многие занимали несвойственные им роли, что плохо сказалось на взаимодействии членов команды друг с другом, а координатор не смог в должной степени управлять динамикой команды.

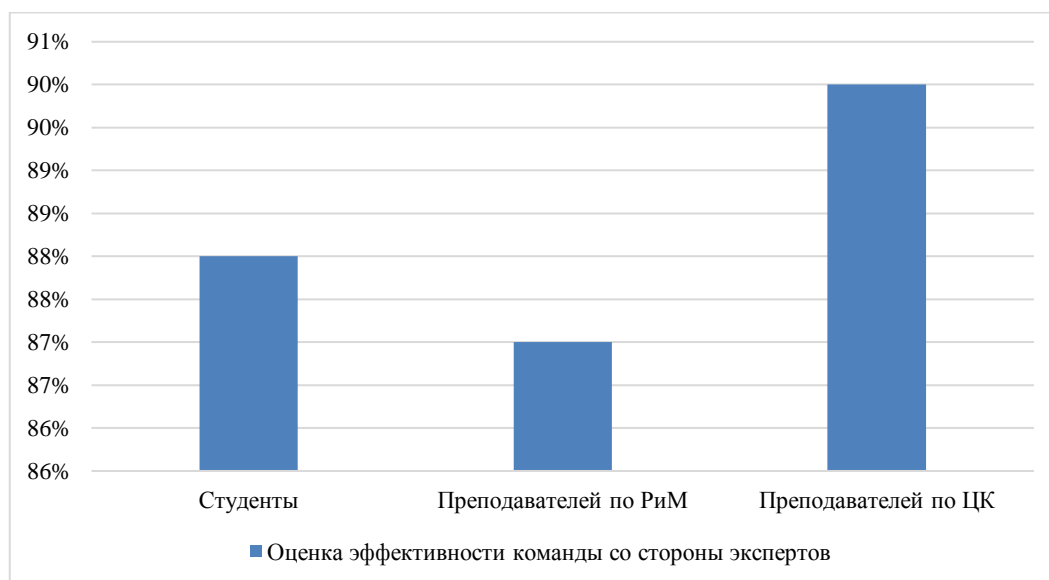


Рисунок 11. Оценка эффективности работы третьей команды (составлено авторами)

Несмотря на высокую степень несоответствия «естественных» ролей студентов проектным, преподаватели поставили за работу команды высокие баллы (рис. 11). Такие результаты определила стопроцентная заинтересованность в проектной теме каждого из членов команды, а также их высокое чувство ответственности.

Четверо участников четвертой команды (двух мужского пола и двух женского) представляли три направления обучения (рис. 12).

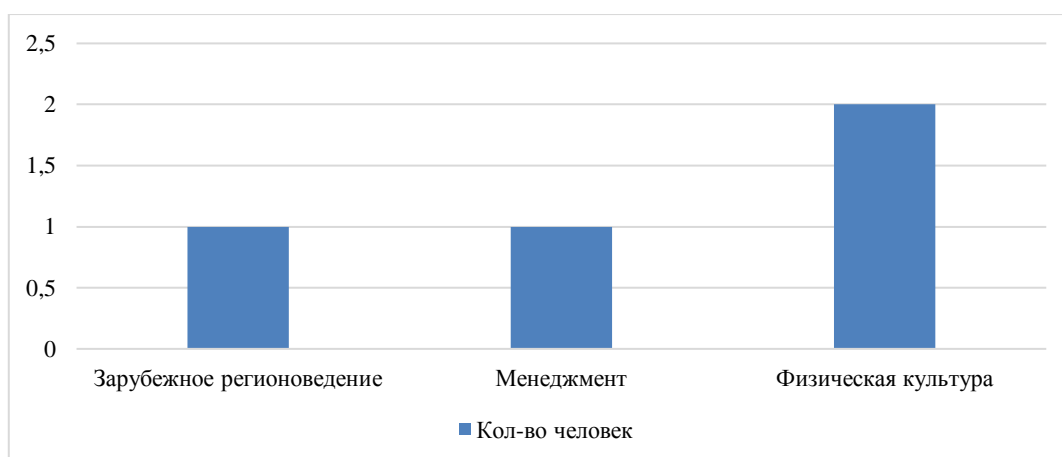


Рисунок 12. Направления обучения участников четвертой команды (составлено авторами)

У одного из четверых тема проекта связана с направлением, все остальные члены выбрали ее исключительно из-за своего интереса.

Члены команды заняли не все формальные роли, хотя результаты тестов подтвердили предрасположенность участников к этому (рис. 13).

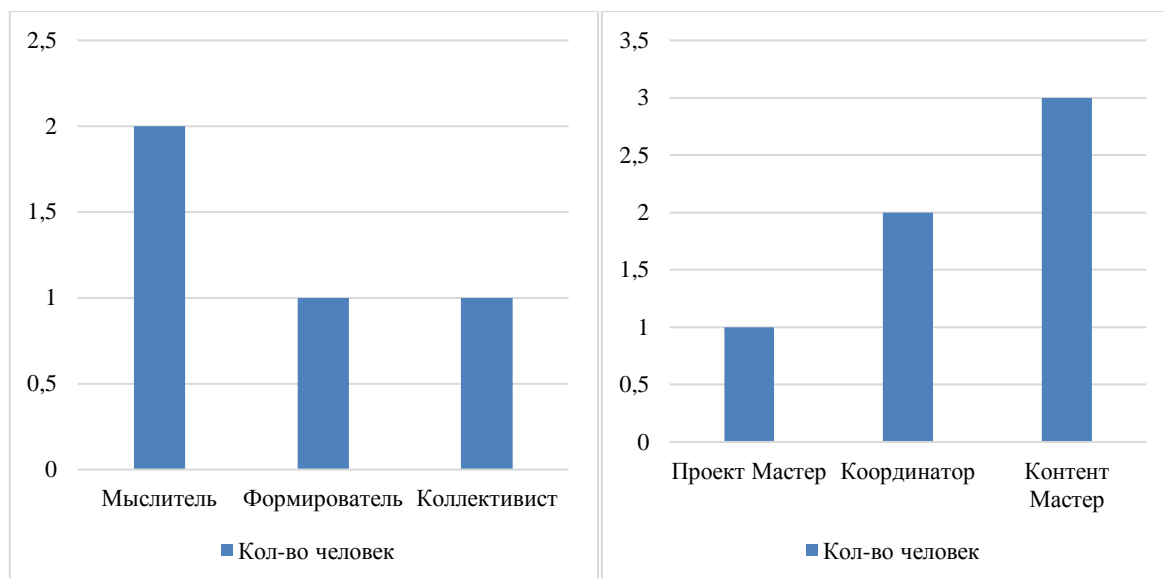


Рисунок 13. «Естественная» ролевая структура и ролевая структура, предложенная преподавателями четвертой команды (составлено авторами)

Сопоставляя роли членов команды, выяснили, что у всех членов команды не совпадают их «естественные» роли с занимаемыми. Как это проявилось на эффективности работы команды? Члены команды сформулировали основную проблему как «отсутствие слаженности». В команде полное несоответствие «естественных» ролей проектным. Отсутствие слаженности возникло по причине того, что роль «координатора» занята не тем участником, для кого она является «естественной». Несмотря на наличие «коллективиста», команда испытывала определенные сложности в коммуникации и в работе над проектом. Студентам следовало занять «свой» места.

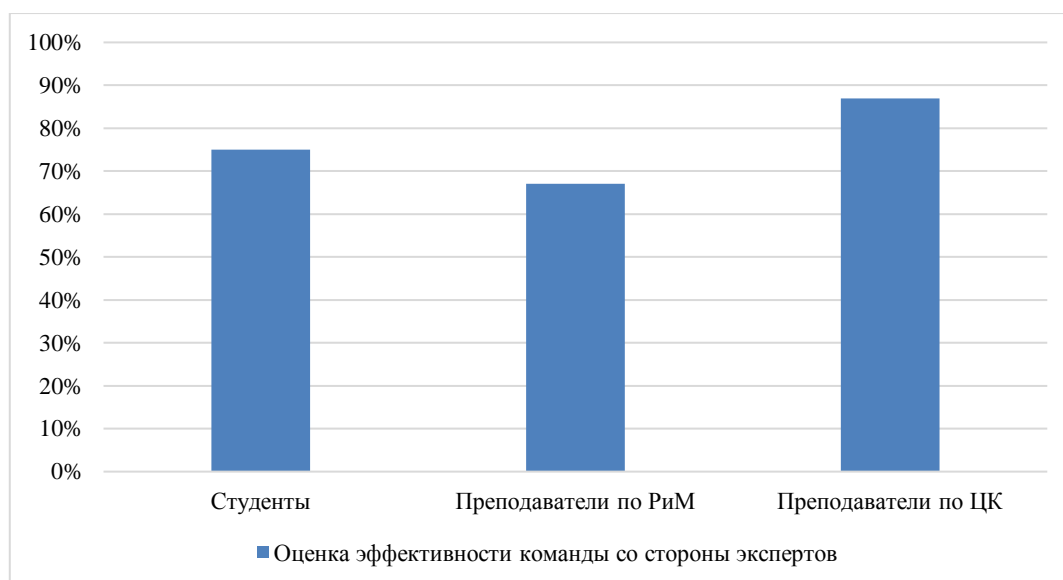


Рисунок 14. Оценка эффективности работы четвертой команды (составлено авторами)

Суммарно преподаватели оценили проект чуть выше среднего (рис. 14), что объясняется высокой степенью заинтересованности команды в теме, однако, можно предположить, что если бы члены команды заняли свойственные им роли, результаты были бы выше.

Общий анализ ролевой структуры всех команд и преобладающие роли представлены на рисунке 15.

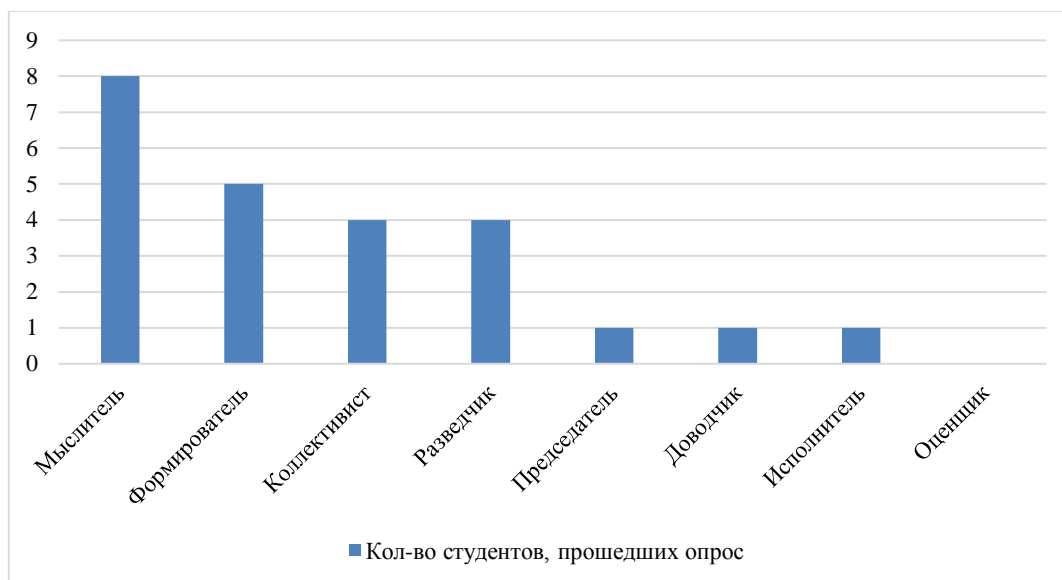


Рисунок 15. Ролевая структура участников всех команд (составлено авторами)

Состав команд представлен в большей степени, творческими и креативными участниками, и в меньшей — аналитиками и экспериментаторами.

Заключение

Проведенный анализ не выявил влияния гендерного состава команд на результаты работы, в целом во всех командах преобладали студенты женского пола. Все команды, независимо от полученных результатов, имели в составе студентов с разных направлений обучения. Можно предположить (хорошо видно на примере первой команды), что чем больше представителей разных профессиональных областей в команде, тем сложнее проходит этап становления команды, но конечный результат тем не менее высокий. Превышение оптимального размера данной команды (восемь человек при рекомендуемой численности в семь) также усложнил коммуникации. Несоответствие численности участников четвертой команды (четыре человека) оптимальному размеру, привело к провалам из-за сильного совмещения ролей, что также подтверждает теорию М. Белбина.

Каждая из исследуемых команд имела проблемы при работе над своими проектами, это может объясняться и тем, что участники команд были студентами, которые только начинают свое профессиональное развитие и не имеют достаточно развитых компетенций. Процессы межличностного общения напрямую влияют на результативное функционирование команды.

Команды, продемонстрировавшие высокие результаты, высокий уровень синергии и приверженности, имели более сбалансированную ролевую структуру, как в случае с первой командой. Высокий уровень интереса к теме и ответственности позволяли, несмотря на некоторое несоответствие между выполняемыми и естественными ролями, добиваться более высоких результатов по сравнению с другими командами (пример третьей команды). Неправильно подобранные роли, не соответствие между формальной, назначенной преподавателями и «естественной», приводит к потере интереса к проекту и снижению мотивации и, как следствие, к более низким результатам командной работы (пример второй и четвертой команды). Таким образом, выдвинутая гипотеза нашла свое подтверждение.

В дальнейшем, представляется интересным определить каким образом проектирование команды в соответствии с командными нормами (разделяемые членами команды убеждения и договоренности относительно соответствующих стратегий выполнения работы, зависящие от

опыта и способа формирования команд), оказывает влияние на эффективность прохождения этапов развития и результат командной работы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Мирошниченко А.А., Мерзлякова Д.Р. Подготовка магистрантов к формированию команд обучающихся для проектной деятельности // Вестник Мининского университета. 2020. Т. 8, № 1. С. 1.
2. Fenton-O’Creevy, M. Employee involvement and the middle manager: evidence from a survey of organisations // Journal of Organisational Behaviour. 1998. № 19(1), pp. 67–84.
3. Кириченко, Е.П. Роль информационных технологий в командной работе / Е.П. Кириченко, М.М. Устаева // Инновационная наука. — 2015. — № 11–1. — С. 88–90.
4. Белбин Р. Мередит. Команды менеджеров. Секреты успеха и причины неудач: пер. с англ. М.: НИРО, 2003. 315 с.
5. Менеджмент в действии. Учебник / пер. с англ. Под общ. Ред. В.Н. Голубкина. — Жуковский: МИМ ЛИНК, 2013. — 164 с.
6. Анализ ролей в командном взаимодействии / Н.О. Леонов, И.С. Сергеев, Н.С. Судаков [и др.] // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. — 2019. — № 3(37). — С. 48–53.
7. Красавина Е.В., Забайкин Ю.В., Шихымов М. Особенности управления командной работой в организациях // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2019. Том 9. № 3А. С. 355–363. DOI: 10.34670/AR.2019.89.3.038.
8. Ищенко, М.М. Проблемы проектного образования в современной России / М.М. Ищенко, Т.В. Сичкарь // Вестник евразийской науки. — 2019. — Т. 11. — № 1. — С. 19.
9. Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорнера. — СПб.: Питер, 2002. — 1200 с.
10. Карякин, А.М. Трансформация роли менеджера в условиях командной работы / А.М. Карякин, В.В. Великороссов, С.А. Филин // Экономика и управление: проблемы, решения. — 2020. — Т. 3. — № 1. — С. 36–43.

Uzhakhova Leyla Magomedovna

University of Tyumen, Tyumen, Russia

E-mail: l.m.uzhakhova@utmn.ru

RSCI: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=632867

Chashchina Anna Yurievna

University of Tyumen, Tyumen, Russia

E-mail: any.shi@mail.ru

Rotova Sofia Dmitrievna

University of Tyumen, Tyumen, Russia

E-mail: sofya.rotova.02@mail.ru

Features of distribution and implementation of team roles in student project activities

Abstract. The article presents the results of an empirical study of the correspondence of the "natural", preferred roles of team members to the prescribed, assigned ones. Materials on the formation and management of teams of both foreign and domestic authors were used. The concept of a team is clarified, the characteristics of team roles are given, the results of effective work of teams are described, the difference between the "natural", preferred roles of team members and assigned, performed roles is indicated. The main methods used were the analysis of sources on the research topic, generalization, systematization of the data obtained. A comparative assessment of the work of project teams was carried out using a survey and testing. The authors describe the characteristics of preferred team roles in accordance with M. Belbin's model. It is suggested that the correspondence of the performed team roles to the preferred ones allows to increase the efficiency of the team. The process and results of the work of four student project teams are analyzed, the main problems faced by the participants and the factors that influenced the team results are formulated. It was revealed that the size and heterogeneity of the team affect the effectiveness of the team to a greater extent than the gender and age characteristics of the participants. As a result of the study, a special influence of a high level of motivation of participants, striving for achievements and responsibility for personal results of work in achieving team tasks was determined. It is concluded that teams with a balanced role structure demonstrate a higher level of synergy and commitment and, as a result, higher work results. The article emphasizes the importance of effective team design and outlines the direction of further research on the influence of team norms that stimulate strategic thinking.

Keywords: group; team; team roles; synergy and commitment; teamwork efficiency